



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores
administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramos Vilcapoma, Benji (orcid.org/0000-0002-1475-7288)

ASESORES:

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Mtro. Wong Silva, Jean Pierre (orcid.org/0000-0002-7247-178X)

Dra. Romero Vela, Sonia Lidia (orcid.org/0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi abuela en el cielo, a mi madre por su apoyo incondicional y siempre darme las fuerzas a seguir adelante y cumplir mis metas.

Agradecimiento

A mi asesora María Soledad Alza Salvatierra, por su dedicación y paciencia a sus enseñanzas, usted fue parte importante ya que me ayudó con sus aportes profesionales, muchas gracias.

Declaratoria de autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "El trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023", cuyo autor es RAMOS VILCAPOMA BENJI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 09-08- 2023 15:11:15

Código documento Trilce: TRI - 0623942

Declaratoria de originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMOS VILCAPOMA BENJI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BENJI RAMOS VILCAPOMA DNI: 73101236 ORCID: 0000-0002-1475-7288	Firmado electrónicamente por: RRAMOSV11 el 27-07- 2023 13:27:48

Código documento Trilce: TRI - 0623940

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de originalidad del Autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	20
Tabla 2 Niveles de la variable de trabajo remoto	23
Tabla 3 Nivel de las dimensiones de la variable de trabajo remoto.....	24
Tabla 4 Niveles de la variable de rendimiento laboral	24
Tabla 5 Nivel de las dimensiones de la variable de rendimiento laboral	26
Tabla 6 Prueba de normalidad	27
Tabla 7 Prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis general	28
Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis específica 1	28
Tabla 9 Prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis específica 2	29
Tabla 10 Prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis específica 3	29

Índice de figuras

Figura 1 Fases del trabajo remoto.....	10
Figura 2 Niveles porcentuales de la variable de trabajo remoto.....	23
Figura 3 Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable de trabajo remoto	24
Figura 4 Niveles porcentuales de la variable de rendimiento laboral	25
Figura 5 Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable de rendimiento laboral	26

Resumen

La investigación propuso como objetivo establecer la relación entre el nivel de trabajo remoto y el nivel de rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA de Lurín, 2023. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La muestra se integró por 90 colaboradores administrativos con más de 1 año de labor en la droguería principal del MINSA de Lurín, quienes fueron evaluados a través de dos cuestionarios, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos, y también se halló su confiabilidad. Para la contrastación de las hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman, con la cual se pudo obtener el resultado de que la relación es significativa entre el nivel de trabajo remoto y el nivel de rendimiento laboral en colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA de Lurín, 2023 ($\alpha = 0.05$, sig. bilateral = 0.000, $r_s = 0.695$). Se concluyó que existe un vínculo positivo y moderado.

Palabras clave: Trabajo remoto, rendimiento laboral, droguería principal del MINSA

Abstract

The research proposed as an objective to establish the relationship between the level of remote work and the level of work performance in the administrative collaborators of the main MINSA drugstore in Lurín, 2023. A methodology with a quantitative approach, basic type, non-experimental design was used. and descriptive-correlational scope. The sample was made up of 90 administrative collaborators with more than 1 year of work in the main MINSA drugstore in Lurín, who were evaluated through two questionnaires, which were validated through expert judgment, and their reliability was also found. To contrast the hypotheses, Spearman's Rho test was used, with which it was possible to obtain the result that the relationship is significant between the level of remote work and the level of work performance in administrative collaborators of the main MINSA drugstore in Lurín, 2023 ($\alpha = 0.05$, sig. bilateral = 0.000, $r_s = 0.695$). It was concluded that there is a positive and moderate link.

Keywords: Remote work, job performance, main MINSA drugstore.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020) destacó que la pandemia del COVID-19 generó una transformación en el ámbito de la salud como en la economía a escala global. Como resultado, los gobiernos han implementado medidas de distanciamiento social obligatorio, lo que ha llevado a muchas empresas a adoptar el teletrabajo. Esta nueva forma de trabajo ha generado cambios estructurales en las entidades públicas, así como en las entidades privadas y sus consecuencias en la productividad y otros indicadores empresariales son inciertos. Los primeros intentos del teletrabajo no fueron muy exitosos, especialmente para entidades que nunca habían utilizado este modelo, debido a la falta de conexión a internet, la necesidad de equipos tecnológicos costosos y el distanciamiento social obligatorio, lo que afectó negativamente a las ganancias, la productividad y el bienestar laboral. Esto ha llevado a la necesidad de un enfoque más ordenado del teletrabajo y una actualización de las políticas laborales.

A nivel latinoamericano, destaca la ausencia de una legislación que regule el trabajo remoto tanto en instituciones públicas como privadas; la crisis mundial que provocó la falta de presencia física de los colaboradores planteó dudas sobre la supuesta superioridad del trabajo en persona en comparación con el trabajo remoto, además, se evidenció la carencia de programas de capacitación enfocados en mejorar este tipo de labor, con el propósito de potenciar el rendimiento laboral (García & Caballero, 2019).

A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) menciona que la falta de programas de capacitación adecuados y la resistencia al cambio en las entidades públicas y privadas en Perú dificultan la transición efectiva hacia el trabajo remoto, lo que puede afectar el desempeño y la eficiencia de los colaboradores administrativos. Aunque el trabajo remoto no se ha desarrollado en Perú como se esperaba en comparación con otros países, su implementación se volvió necesaria debido al impacto de la pandemia en el servicio al ciudadano. El gobierno peruano promulgó el decreto de urgencia N° 026-2020 (2020) y el decreto supremo N° 010-2020-TR (2020) con la finalidad de establecer las pautas necesarias para frenar la proliferación del COVID-19 en el Perú. Estos decretos permitieron a las empresas y colaboradores realizar sus tareas desde casa,

evitando así la exposición al virus y cumpliendo con las medidas de distanciamiento social. Sin embargo, la implementación del trabajo remoto en Perú no ha sido del todo eficaz, ya que muchos trabajadores no tienen acceso a tecnología de calidad ni a una conexión a internet confiable, lo que puede afectar su productividad y desempeño laboral. Además, la falta de políticas laborales y de supervisión efectiva puede llevar a una desigualdad en el tratamiento de los empleados y la falta de protección laboral. Por lo tanto, se requiere una estrategia integral para abordar los desafíos del trabajo remoto en Perú, incluyendo la optimización de la infraestructura a nivel tecnológico y la implementación de políticas laborales claras y justas.

En la droguería principal del MINSA, se ha observado que existe una gran variabilidad en los niveles de productividad y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos. Aunque el trabajo remoto se ha implementado en ciertos casos para algunos empleados, no se cuenta con un análisis riguroso sobre cómo este tipo de trabajo tiene efectos sobre el rendimiento de los colaboradores y en qué medida puede afectar su productividad.

Es importante destacar que el trabajo remoto ha pasado a ser una necesidad durante la pandemia y después de esta, lo que ha llevado a la institución a adoptar esta modalidad para respaldar la continuación de los servicios.

Además, se ha observado que la falta de una comunicación efectiva y la práctica limitada de las tecnologías actuales en la ejecución del trabajo remoto son factores que podrían estar afectando negativamente el rendimiento de los colaboradores administrativos. Por esta razón, se hace necesario llevar a cabo un estudio que permita correlacionar el empleo en modalidad remota con el rendimiento laboral.

Basado en lo mencionado anteriormente, se formuló la siguiente pregunta general: ¿Cuál es relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín? De esta forma también se pudo determinar las preguntas específicas a continuación: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea del equipo administrativo de la droguería principal del MINSA, Lurín?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento en el ámbito de los

colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín?

En este sentido, como base teórica se buscará fortalecer y expandir los estudios relacionados con las estructuras propuestas, con el fin de que los colaboradores que realizan la modalidad de trabajo remoto en la droguería principal del MINSA puedan tener conocimiento con respecto a cómo se manifiestan estas variables y cómo afectan a cada uno de ellos en cierta medida. Además, los resultados obtenidos podrían ser usados como soporte para próximas investigaciones. En cuanto a la justificación práctica, se tiene la expectativa de que los hallazgos y las interpretaciones puedan permitir a los colaboradores responsables de programar y tomar medidas adecuadas para optimizar el trabajo remoto y el rendimiento laboral, disminuyendo así los probables motivos o consecuencias relacionadas con los constructos. Finalmente, en cuanto a la justificación metodológica, se proporcionarán cuestionarios de evaluación que pasarán por pruebas de validez y confiabilidad antes de su implementación en futuros estudios similares.

A su vez, se determinan objetivos con el fin de lograr la relación entre variables de investigación, por lo que se determinó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín. De esta forma también se pudo determinar los siguientes propósitos específicos: Determinar la relación entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín. Identificar la relación entre el trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín. Identificar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín.

Así mismo, siendo el presente proyecto de enfoque cuantitativo, se vio necesario determinar la hipótesis general, el cual es: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín. De este modo, también fue posible establecer las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín. Existe relación significativa entre el trabajo

remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín. Existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Rojas (2021) realizó una investigación con el objetivo de buscar la relación entre el teletrabajo y el desempeño en el trabajo, aplicando un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. Un total de 195 trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú participaron en el estudio. Los datos obtenidos fueron $r=0,649$, concluyó que presenta una conexión moderada.

Uribe et al. (2021) plantearon la búsqueda del vínculo entre el teletrabajo y el rendimiento en el contexto en tiempos de la COVID- 19; utilizando un método de estudio cimentado de modo cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y transversal. La investigación estuvo conformada por 148 alumnos de maestría de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La información obtenida determinó que las variables del teletrabajo y el rendimiento en el contexto es correlacional (0.465), por lo que se concluyó como que sí existe un vínculo moderado y positivo.

En su estudio, Alvarado (2021) elaboró una investigación en donde buscó la relación entre el trabajo a distancia y el rendimiento en la tarea del equipo de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón; aplicando un método de estudio de enfoque cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Se evaluaron a 44 personas, en donde se obtuvo $r=0.87$; con lo cual se concluyó que sí hay un vínculo moderado.

Vicente (2020) buscó determinar en qué medida influye el teletrabajo en la gestión operativa en la I. E Rosa Dominga Perez Liendo - La Victoria. La investigación fue del tipo descriptivo, correlacional y cuantitativo. Elaborando un estudio en 31 personas, en donde se obtuvo $r=0.693$; concluyendo que sí hay una correlación media y positiva.

En la investigación de Baldeon (2020) se abordó el propósito de examinar la relación entre el teletrabajo y el rendimiento del equipo de trabajo en el contexto de la Entidad Municipal de la Provincia de Junín. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de carácter básico, con el uso de un diseño no experimental de tipo transversal La investigación se conformó por 92 trabajadores de la Municipalidad. El fin principal de la investigación fue determinar el vínculo entre el teletrabajo y el rendimiento del equipo de trabajo, evaluando si hay una relación existente significativa entre las dos variables. Para ello, se utilizaron diferentes técnicas de

análisis de correlación. Los resultados revelaron una correlación moderada media positiva entre el teletrabajo y el rendimiento del equipo de trabajo de la Entidad Municipal de la Provincia de Junín. Los datos de correlación fueron de 0,501, indicando una correlación notable entre el teletrabajo y el rendimiento laboral.

A nivel internacional, se encontró el estudio "Teletrabajo en tiempos de pandemia" realizado por Ramírez et al. (2021) el cual reveló que el teletrabajo en Ecuador se caracteriza por el uso de herramientas tecnológicas, flexibilidad horaria y supervisión por resultados. Mediante el estudio cualitativo identificó que el rendimiento de los colaboradores no siempre alcanza niveles óptimos de eficacia. En el contexto actual, es crucial garantizar la continuidad de la educación, un derecho fundamental, sin interrupciones debido a la pandemia. Además, se debe tener en cuenta que el teletrabajo impacta tanto en el rendimiento laboral como en el bienestar y salud de cada uno de los trabajadores. Es necesario encontrar un equilibrio entre la implementación del teletrabajo y el rendimiento en el desarrollo de las tareas asignadas. Las organizaciones y los gobiernos deben asegurar condiciones adecuadas para que el teletrabajo sea una herramienta efectiva, sin comprometer la calidad de los resultados ni el bienestar de los trabajadores.

Moirano (2021) realizaron un estudio para determinar el grado de tensión en los colaboradores argentinos que cambiaron al teletrabajo debido a la pandemia. Utilizando un cuestionario virtual y el desarrollo de la metodología muestreo de bola de nieve, se recopiló información de una muestra de 164 teletrabajadores. Los hallazgos indicaron que los participantes se percibían adaptados, pero experimentaban mayor desgaste, afectaciones psicológicas y físicas, así como agotamiento mental. Esto resalta los efectos negativos del teletrabajo en la salud y bienestar de los colaboradores argentinos.

Acosta y Muñoz (2020) llevaron a cabo una tesis de maestría en la EAN de Bogotá, Colombia. El propósito principal de este estudio de investigación fue descubrir y difundir las lecciones aprendidas por equipos ágiles colombianos al trabajar de forma remota debido a la pandemia del COVID-19. Empleó una metodología descriptiva y cualitativa. Entre los datos finales más importantes, se halló que, a pesar del estrés laboral causado por esta nueva forma de trabajo, el rendimiento del equipo fue excelente. Además, se concluyó que el trabajo remoto requiere un proceso de cambio y adaptación, ya que los participantes están

acostumbrados al trabajo presencial. Esto implica la necesidad de capacitación tecnológica adecuada para los involucrados, así como una dirección efectiva del líder del equipo para facilitar una nueva dinámica de desempeño.

Según la investigación de López y Osuma (2021) sobre el teletrabajo mexicano en la temporada del Covid-19, se observó un aumento en la adopción de nuevas técnicas dentro de la planificación y realización del trabajo remoto debido a la enfermedad del Coronavirus. El estudio en base a una metodología descriptiva tiene como objetivo principal comprender la implementación obligatoria del teletrabajo en respuesta a la pandemia mundial que se presentó y explorar los cambios legales y prácticos relacionados con esta forma de trabajo en México. Los resultados revelan que, en relación a un tema actual y formal, se han realizado modificaciones recientes en la Ley Federal del Colaborador en México, principalmente en el trabajo remoto. Esta situación ha acelerado la necesidad de regularizar el teletrabajo para hacer frente a las demandas surgidas durante la pandemia y se espera un aumento en su práctica en el ámbito laboral. Sin embargo, aún existen áreas de mejora para garantizar su eficacia.

En su estudio sobre el teletrabajo en Ecuador, Bermúdez y Pagol (2021) buscó analizar las contribuciones del trabajo remoto en la sociedad ecuatoriana, examinar las normas legales relacionadas y reconocer su importancia como forma de organización laboral eficiente tanto para los empleadores como para los colaboradores. Mediante un enfoque descriptivo y exploratorio, los investigadores indicaron que el trabajo remoto es un fenómeno global que ha experimentado un impacto significativo debido a la pandemia del coronavirus. Se reconoce la relevancia de la tecnología y las habilidades digitales en esta forma de trabajo, y se ha vuelto indispensable mantenerse actualizado en el ámbito de las TICs. Asimismo, se concluyó que el teletrabajo ha surgido como una modalidad laboral y una herramienta fundamental para el desempeño eficiente de las funciones asignadas a los colaboradores.

La epistemología del trabajo remoto se basó en la obtención y validación de conocimientos sobre los procesos y prácticas más efectivas para llevar a cabo labores de manera remota. Esto implica investigar y comprender las tecnologías de la información y comunicación que facilitan el colaborar a distancia, analizar sus impactos en el ámbito laboral y social, y evaluar los resultados y beneficios tanto

para empleadores como para empleados.

El constructo del trabajo remoto se sustentó en una línea de principios y prácticas clave, que incluyen: (a) Tecnologías de la información y comunicación: El uso de herramientas y plataformas digitales es fundamental para la realización exitosa del trabajo remoto. Estas tecnologías incluyen software de colaboración, sistemas de videoconferencia, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros, que permiten la comunicación y coordinación entre equipos de trabajo a distancia, (b) Flexibilidad y proporción entre vida laboral y personal: El trabajo remoto da la posibilidad de establecer horarios más flexibles, lo que puede favorecer una mejor proporción entre la vida laboral y personal. Este constructo busca promover un enfoque más centrado en los resultados y objetivos alcanzados, en lugar de la rigidez de horarios tradicionales, (c) Comunicación y colaboración efectiva: El teletrabajo demanda una comunicación clara y efectiva entre todos los miembros del equipo, así como estrategias para mantener una colaboración activa y coordinada, a pesar de la distancia física, (d) Productividad y rendimiento: Se busca investigar y calcular la productividad y performance de los trabajadores remotos, comparando hallazgos con el trabajo presencial y comprendiendo los indicadores que tienen efecto en la efectividad de este tipo de modalidad laboral, (e) Bienestar y salud laboral: Es importante evaluar el efecto del teletrabajo en el bienestar y la salud de los trabajadores, considerando aspectos como el estrés, el aislamiento social y la ergonomía en el espacio de trabajo.

El enfoque epistemológico y el constructo del trabajo remoto se combinaron para proporcionar una base sólida para entender y optimizar esta modalidad laboral. A través de la investigación y la comprensión detallada de sus principios y prácticas clave, se buscó promover un trabajo remoto efectivo y sostenible, con beneficios tanto para las organizaciones como para sus empleados.

Respecto a la teoría que sostiene la primera variable, Nilles (1988) expusieron que el trabajo remoto es un tipo de trabajo que se basa en una reconfiguración de las prácticas tradicionales de trabajo. Se fundamenta en el uso de tecnologías de la información y comunicación que permiten a los empleados realizar sus tareas desde ubicaciones distintas al lugar de trabajo central, ofreciendo ventajas en términos de eficiencia operativa, flexibilidad y equilibrio entre vida laboral y personal. Desde esa perspectiva, su significado radica en que

representa una transformación en la concepción del trabajo, favoreciendo la adaptabilidad a lo demandado en el entorno de trabajo, potenciando la autonomía del trabajador y generando nuevas dinámicas en la organización y gestión de las tareas laborales.

Según Llamosas (2015) el trabajo remoto es una modalidad de trabajo que se enfoca en el uso de nuevas tecnologías y comunicación, permitiendo un horario más flexible y llevándose a cabo fuera de las instalaciones de la empresa, con un control mediante aplicaciones y sistemas informáticos. Asimismo, García (2018) indica que el trabajo remoto se caracteriza como una modalidad flexible en el ámbito laboral en la cual se realizan actividades remuneradas sin tener que estar de forma presencial, utilizando la tecnología de información y comunicación (TIC). González (2017) describe el trabajo remoto como un tipo de organización laboral flexible en la que se genera un contrato de trabajo mediante el uso de nuevas técnicas de comunicación e informática, prescindiendo de la presencia física en la empresa.

Según ISIL (2020) el trabajo remoto implica llevar a cabo labores en áreas externas de las instalaciones físicas de la institución utilizando herramientas tecnológicas. Antes de la contingencia generada por la pandemia, el 73% de las empresas en Perú carecían de una política o estrategia formal para el trabajo remoto. Al llevar a cabo el trabajo remoto, es crucial considerar las restricciones de tiempo, ya que el factor tiempo genera una sensación de urgencia que compromete a los miembros del equipo. Esto se hace con el propósito de brindar un sentido de tranquilidad en el trabajo (Halpern y Castro, 2020).

Según Thorner (2020) para habilitar a los colaboradores a trabajar desde sus hogares, es fundamental contar con un liderazgo sólido y claro. Esto se convierte en una opción sostenible y viable para las empresas en diversos sectores. El liderazgo remoto requiere líderes que se sientan cómodos y seguros al liderar a sus equipos a distancia.

SERVIR (2020) expuso dos dimensiones sobre el trabajo remoto, los cuales serán empleados en el actual proyecto de investigación. La primera dimensión es la planificación del trabajo remoto, el cual garantiza la productividad y eficiencia del equipo, especialmente cuando se trabaja fuera de una oficina tradicional. Esta programación establece metas claras, definir roles y responsabilidades, establecer

horarios y plazos, y elegir herramientas y tecnologías adecuadas para la comunicación y la colaboración.

Figura 1
Fases del trabajo remoto



Fuente: SERVIR (2020)

En lo que respecta, la dimensión relacionada a la planificación del trabajo remoto, se trata de una forma de trabajo colaborativa, organizada y cuidadosamente planificada, que permite realizar labores desde el hogar o cualquier otro lugar distinto a una oficina, siguiendo las acciones y tareas establecidas. En cuanto a la planificación de las actividades, se sugiere elaborar una lista detallada de las tareas a realizar, respaldada por la documentación correspondiente. Además, se propone utilizar informes que permitan dar seguimiento a las actividades laborales y determinar el apoyo necesario para su ejecución satisfactoria (Oszlak, 2020). El objetivo de identificar al equipo de trabajo se centra en la capacidad del gerente para reconocer las actividades realizadas durante el trabajo remoto y evaluar si los colaboradores están llevando a cabo sus labores mediante medios virtuales, esto implica asignar tareas específicas a cada miembro del equipo, considerando las particularidades del trabajo a distancia (Rongrong et al, 2019).

La planificación se transformó en un soporte crucial para impulsar una evolución sólida de la organización, alineada con los objetivos establecidos. No obstante, la etapa inicial de configuración resulta especialmente desafiante, tanto en términos de mantener la efectividad del sistema a lo largo del tiempo. Además, tiene una función primordial en el monitoreo y la medición de los resultados, ya que

brinda una visión concreta para realizar comparaciones entre los resultados y los planes establecidos para el teletrabajo (Cortés-Pérez et al., 2020).

La segunda dimensión es la realización del trabajo remoto, implica llevar a cabo las tareas asignadas de manera efectiva y eficiente, utilizando herramientas y tecnologías adecuadas para la comunicación, colaboración y seguimiento del progreso del proyecto. Es importante establecer una buena comunicación con el equipo, informando sobre el progreso del trabajo y resolviendo cualquier problema de manera oportuna. Los trabajadores remotos también deben ser responsables y capaces de auto-gestionarse, y asegurarse de mantener un balance efectivo entre su vida laboral y personal. (SERVIR, 2020).

La realización del trabajo remoto, se enfocó en comunicar a los colaboradores las tareas que deben llevar a cabo mediante una coordinación efectiva, asegurando un seguimiento y evaluación adecuados. De acuerdo con Bohórquez et al. (2020) los gerentes tienen una función vital en asegurar la continuidad del funcionamiento de la compañía, principalmente durante situaciones de crisis sanitaria. Es importante que los gerentes asuman su responsabilidad y tomen medidas para garantizar que el trabajo establecido se lleve a cabo de manera eficiente, un aspecto relevante es el uso de mecanismos de seguimiento, los cuales involucran el registro de lo avanzado y su representación en un cuadro específico.

De acuerdo a (Pauline y Tri-Prasetyo, 2020) la realización del trabajo remoto adquirió una relevancia inmensa en el aspecto económico, por lo tanto, es crucial que se desarrolle de manera óptima. Sin embargo, muchos sectores enfrentan dificultades debido a fallas tecnológicas y conectividad deficiente, lo cual afecta el desempeño de sus labores.

La epistemología del rendimiento laboral se basó en la obtención y validación de conocimientos sobre los indicadores que tienen influencia en el desempeño y la eficiencia de los colaboradores en el entorno laboral. Esto implica investigar y comprender los diferentes elementos que contribuyen al rendimiento, así como analizar cómo estos factores se interrelacionan y afectan el desempeño en el ámbito individual y organizacional.

El constructo del rendimiento laboral se sustentó en una línea de principios y prácticas clave, que incluyen: (a) Motivación y satisfacción laboral: Se investigan

los indicadores que terminan influyendo en la motivación de los trabajadores, como el reconocimiento, la autonomía, las oportunidades de desarrollo y la satisfacción con el trabajo. El constructo busca comprender cómo estos elementos impactan directamente en el rendimiento de los trabajadores, (b) Competencias y habilidades: El rendimiento laboral está estrechamente relacionado con las competencias y habilidades que poseen los trabajadores para llevar a cabo sus tareas. La investigación se enfoca en identificar las capacidades necesarias para un buen desempeño y cómo se pueden desarrollar y mejorar a lo largo del tiempo, (c) Clima laboral y cultura organizacional: El ambiente laboral y la cultura organizacional tienen un papel importante en el rendimiento del trabajo. Se investiga cómo un ambiente de trabajo positivo, con buenas relaciones interpersonales y un entorno colaborativo, puede optimizar el desempeño y la satisfacción de los trabajadores, (d) Liderazgo y estilo de gestión: El constructo explora el impacto del liderazgo y el estilo de gestión en el rendimiento de los empleados. Se analizan las diferentes estrategias de liderazgo y cómo pueden influir en la motivación, el compromiso y la efectividad de los colaboradores, (e) Carga de trabajo y equilibrio laboral: La cantidad y complejidad de las tareas que realizan los empleados también afecta su rendimiento. Se investiga cómo la distribución adecuada de la carga de trabajo y un buen equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales pueden influir positivamente en el rendimiento laboral.

El enfoque epistemológico y el constructo del rendimiento laboral se combinan para proporcionar una base sólida para entender cómo se puede mejorar la efectividad de los colaboradores en el ámbito laboral. A través de la investigación y la comprensión detallada de los indicadores que dan soporte al rendimiento, se busca desarrollar estrategias y políticas que fomenten un alto desempeño y una mayor productividad en las organizaciones.

Respecto a la teoría que sustenta la segunda variable, Chiavenato (2009) destacó que el rendimiento laboral es un elemento fundamental para la correcta administración del talento humano, ya que permite analizar el nivel de satisfacción y eficacia de los colaboradores con respecto a sus responsabilidades dentro de la organización. Su implementación proporciona información valiosa que ayuda a identificar áreas de mejora y optimizar los procedimientos internos, lo que conlleva

a una mayor eficacia en el logro de los objetivos. Desde esta perspectiva, el análisis del rendimiento laboral resulta crucial en la administración del talento humano, debido a que permite detectar fortalezas y debilidades en la administración del personal y, por consiguiente, implementar acciones para mejorar su desempeño y eficiencia en la empresa.

Gabini y Salessi (2016) definieron el rendimiento laboral como el nivel en que el trabajador logra cumplir con las tareas y actividades asignadas, incluso en situaciones adversas o difíciles. El propósito del rendimiento laboral es lograr metas específicas dentro del entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo donde se comparta información y se establezcan metas grupales que aprovechen todas las capacidades y habilidades de cada integrante del equipo, aquellos que demuestren un alto desempeño laboral recibirán reconocimiento por el éxito logrado y serán estimulados a continuar manteniendo un rendimiento destacado (Sachiko, 2020).

Según Motowidlo (2003) el rendimiento laboral se entiende como el valor global que una institución espera de las diversas tareas realizadas por un empleado en un período de tiempo determinado.

De acuerdo con Rocca (2016) el desempeño laboral implica la evaluación del trabajo realizado por el personal de la empresa, con el fin de determinar el grado de realización de metas y objetivos para el progreso de la institución. El rendimiento en el trabajo respecto al trabajo remoto puede tener efectos positivos o negativos en consecuencia del nivel de capacitación de habilidades digitales y en la adquisición de equipos adecuados para el trabajo remoto (Morikawa, 2020)

Gabini y Salessi (2016) exponen tres dimensiones sobre rendimiento laboral que fueron usadas en el presente proyecto de investigación. La primera es el rendimiento en la tarea, el cual está relacionado con la capacidad de un trabajador para completar sus tareas de manera efectiva y eficiente, alcanzando los objetivos establecidos dentro de los plazos previstos. Una forma de mejorar el rendimiento laboral es que los colaboradores definan objetivos y metas concretas, establezcan prioridades según la relevancia y la urgencia de las tareas, y empleen herramientas y técnicas de administración del tiempo. La comunicación y la colaboración efectiva con el equipo también pueden mejorar el rendimiento en la tarea, permitiendo resolver problemas y coordinar las tareas de manera más efectiva.

La primera dimensión es el rendimiento en la tarea, el cual, según Bohórquez et al. (2020) es el enfoque que se centra en el comportamiento y la acción del colaborador dentro de la organización, y es de gran importancia para medir la competencia y la contribución del colaborador hacia los objetivos de la institución.

De acuerdo con las investigaciones de Gabini (2019) el rendimiento en la tarea se vincula estrechamente con los comportamientos y actitudes exhibidos por los individuos dentro de las organizaciones, evidenciando su responsabilidad en la obtención de las metas establecidas. Además, se destaca el impacto significativo del clima organizacional en base al rendimiento laboral. Según (Galanti et al., 2021) el rendimiento en la tarea se centra en la constante observación y verificación de la realización de actividades asignadas al empleado. El rendimiento en la tarea cumplimiento de tareas implica requerir un sistema de reporte establecido por la institución, el objetivo fundamental de este mecanismo es agilizar el seguimiento de las actividades laborales o profesionales (Nakrosiene et al, 2019).

La segunda dimensión es comportamientos contraproducentes, que según Bohórquez et al. (2020) son una serie de acciones que desafían de manera intencional y voluntaria las normas y políticas determinadas por la institución. Estos actos de desviación se caracterizan por su impacto negativo en el clima laboral y comprometen el manejo eficiente de la organización. Para abordar esta problemática, se plantea un procedimiento riguroso y validado que permite medir y evaluar la incidencia de dichos comportamientos contraproducentes.

Los comportamientos contraproducentes según Bulcourf y Cardozo (2020) son conductas perjudiciales, los cuales son llevados a cabo de manera consciente e intencionada por parte de uno o varios colaboradores. Estas acciones van en contra de las necesidades de la entidad, generando desmejora en diferentes niveles. Además, tales comportamientos pueden ocasionar problemas en la reputación de la entidad. Se puede dar la situación de que la organización cuente con empleados, trabajadores o servidores públicos que deliberadamente dificulten la labor de la organización, lo que se convierte en un perjuicio evidente para la imagen y requiere de una inversión importante de recursos para salvaguardar el prestigio de la institución. El enfoque de los comportamientos contraproducentes recae en la conducta deliberada y consciente de uno o más colaboradores, que se relaciona de forma directa con los beneficios de la entidad, ocasionando perjuicio

en cierto grado (Edelmann y Millard, 2021),

La tercera dimensión es el rendimiento en el contexto, el cual, según Koopmans et al. (2011) hace referencia al modo de actuar de forma individual que apoyan el ambiente de la organización, así como en el aspecto social y psicológico en el cual se desenvuelve el núcleo técnico. Este tipo de rendimiento se refiere a conductas que van más allá de los objetivos de trabajo formales, como, por ejemplo, asumir tareas adicionales, mostrar iniciativa o capacitar a los recién llegados al centro de labor. Este modo de rendimiento también puede ser conocido como competencia en tareas no definidas del trabajo, rendimiento extra rol, comportamiento de ciudadanía de la organización o relaciones interpersonales.

El rendimiento laboral contextual según Omar (2010) son aquellos que se enfocan en superar las expectativas actuales de una función específica y beneficiar a la organización. Esta dimensión incluye comportamientos cooperativos y útiles que pueden tener un impacto positivo en la institución, aunque no estén formalmente exigidos ni recompensados. Este tipo de rendimiento se considera un indicador clave del valor que un empleado aporta a la organización, ya que demuestra su capacidad para ir más allá de las responsabilidades cotidianas y ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo. Las empresas pueden optimizar la calidad del trabajo y aumentar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores al incentivar y valorar el rendimiento laboral en el contexto en el que se desempeñan.

Por otro lado, es crucial destacar la importancia de alcanzar los objetivos en el ámbito laboral, desde el colaborador hasta la entidad. Si una entidad no logra cumplir con los objetivos establecidos, no solo se desvía del enfoque de gestión establecido, sino que también corre el riesgo de enfrentar graves consecuencias. Es fundamental seguir pautas y directrices estandarizadas dependiendo del tipo de entidad y la modalidad de trabajo para garantizar un adecuado cumplimiento. Asimismo, el logro de las metas se considera uno de los medios que conducen a la bienestar y satisfacción personal, permitiéndonos tener una vida de la forma que deseamos (Sana et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, debido a que su finalidad es aportar a teorías ya establecidas o desarrollar nuevas teorías con el objetivo de progresar en el conocimiento científico, consignando, observando y exponiendo un determinado ámbito (Tamayo, 2006).

Además, la investigación se realizó de manera rigurosa y sistemática, siguiendo una serie de procedimientos que comenzaron con el planteamiento de la hipótesis y finalizaron con la recolección de datos utilizando métodos y técnicas específicas. Esta metodología asegura una mayor confiabilidad en los resultados obtenidos y garantiza la calidad del estudio de investigación (Guillén, 2018)

Esta investigación adoptó una perspectiva cuantitativa, debido al uso de instrumentos estructurados y técnicas estadísticas para recopilar y analizar datos numéricos (Guillén, 2018).

Este enfoque permitió obtener resultados con cierto grado de generalidad, lo que significa que se pueden aplicar a otras áreas siempre y cuando se respeten los procedimientos y alcances establecidos.

Asimismo, la aplicación del análisis estadístico tuvo como finalidad la detección de pautas de comportamiento y el establecimiento de conexiones entre las distintas variables consideradas en la investigación.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación se realizó bajo un diseño no experimental, lo que implica que las variables no han sido manipuladas intencionalmente, sino que se han observado los fenómenos en su contexto natural (Rojas, 2013).

Además, se puso en práctica la metodología deductiva e hipotético, utilizando principios, teorías o leyes para deducir respuestas a través de la comprobación de hipótesis (Popper 2008). El enfoque utilizado fue descriptivo-correlacional, el cual se enfoca en resaltar la estructura y comportamiento de los fenómenos, y en determinar si hay o no relación entre dos o más variables en un mismo individuo o grupo (Rojas, 2013).

La investigación también ha tenido un corte transversal, dado que los datos se recopilaron una sola vez, en un único momento y con un solo propósito (Rojas, 2013).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Trabajo remoto

Definición conceptual: En la perspectiva de SERVIR (2020) el teletrabajo se caracteriza por la ejecución del servicio de forma subordinada en donde el colaborador realiza sus tareas fuera de su centro de trabajo. Para llevar a cabo el trabajo remoto, es necesario contar con una conexión a Internet y un ambiente dedicado al desarrollo de las tareas asignadas, en el que se invierte el tiempo estimado por el centro laboral. Esta modalidad de trabajo se realiza desde el domicilio del colaborador, mediante el uso de recursos tecnológicos y de telecomunicación.

Definición operacional: Para calcular esta variable, se empleó un formulario que consta de dos aspectos (planificación del trabajo remoto y realización del trabajo remoto), 9 elementos y 18 preguntas de respuesta múltiple. Las respuestas se estimaron en un nivel de tipo Likert que varía desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre).

Nivel y rango: Se establecieron tres categorías de rendimiento para cada escala: bueno, regular y deficiente. En la escala general, el nivel bueno incluye puntajes entre 50 y 63, mientras que el nivel regular abarca puntajes entre 36 y 49, y el nivel deficiente cubre puntajes entre 21 y 35. Por otro lado, en la escala dimensional, el nivel bueno comprende puntajes de 17 a 21, el nivel regular comprende puntajes de 12 a 16. Finalmente, el nivel deficiente incluye puntajes de 7 a 11. La descripción detallada se encuentra disponible en el Anexo 2.

3.2.2. Rendimiento laboral

De acuerdo con Gabini y Salessi (2016) el rendimiento laboral se describe como el nivel de cumplimiento de las tareas o responsabilidades asignadas a un trabajador, incluso en situaciones desfavorables o en un contexto desafiante. El desempeño laboral tiene como objetivo lograr metas específicas en el entorno laboral.

Definición de operacional: Para calcular esta variable, se empleó un formulario que consta de 3 aspectos (eficacia en la tarea, conductas adversas y desempeño en el entorno), 9 elementos y 18 preguntas de respuesta múltiple. Las

respuestas se calificaron en un nivel de tipo Likert que varía desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre).

Nivel y rango: Se establecieron tres categorías de rendimiento para cada escala: bueno, regular y deficiente. En la escala general, el nivel bueno incluye puntajes entre 50 y 63, mientras que el nivel regular abarca puntajes entre 36 y 49, y el nivel deficiente cubre puntajes entre 21 y 35. Por otro lado, en la escala dimensional, el nivel bueno comprende puntajes de 17 a 21, el nivel regular incluye puntajes de 12 a 16. Finalmente el nivel deficiente incluye puntajes de 7 a 11. La descripción detallada se encuentra disponible en el Anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Guillén (2018) definió muestra o población como el conjunto conformado por sujetos que comparten una característica frecuente o que se ajustan a una misma definición y que son objeto de estudio para analizar sus características y relaciones. En algunos casos, el investigador puede incluir en la población entidades o personas que no sean individuos.

En este caso, la población ha estado compuesta por 450 colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA. Para la selección de los participantes se consideraron criterios de inclusión, como colaboradores administrativos que trabajan de manera remota, colaboradores administrativos que deseen participar, colaboradores administrativos que asistan el día de la implementación y colaboradores administrativos que tengan más de un año colaborando en la droguería Principal del MINSA. Por otro lado, se establecieron criterios de exclusión, como aquellos colaboradores que no deseen participar.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con lo mencionado por Noreña (2020) la muestra se define como un conjunto de casos o registros seleccionados de forma rigurosa con el objetivo de representar una parte específica de la población. En el presente proyecto en particular, la muestra estuvo conformada por un total de 90 colaboradores con más de un año de labor en la droguería principal del MINSA, el cual se encuentra en Lurín.

3.3.3. Muestreo

En la investigación, se utilizó un método de selección intencional no probabilístico, el cual, según Artiles et al. (2008) se refiere a la elección de los factores que no se realiza de forma aleatoria, sino que está influenciado por elementos vinculados a las características particulares del sujeto o investigador. Este proceso es realizado por fórmulas matemáticas, sino que se basa en las decisiones tomadas por uno o varios individuos.

Luego, el investigador escogió los casos sin seguir un criterio definido, sino seleccionando todos los que estuvieran disponibles hasta llegar a la cantidad deseada.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis hace referencia a la entidad o elemento que es objeto de estudio y que se usa para adquirir los datos necesarios para el análisis correspondiente (Hernández y Mendoza, 2018).

En la investigación, se tuvo en cuenta como unidad de análisis a un colaborador administrativo de la droguería principal del MINSA ubicada en Lurín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación, se empleó la técnica encuesta para el desarrollo de datos y cuestionario como instrumento, dado que está compuesto por preguntas claras y coherentes, que están diseñadas de manera estructurada o semi-estructurada. La validez y confiabilidad del cuestionario, respaldadas por expertos en el campo, permiten su aplicación en la muestra seleccionada, brindando información relevante para cada variable de estudio (Cea, 1999).

La encuesta fue utilizada para evaluar dos variables específicas, el cual consistió en la obtención de información por medio de preguntas predefinidas. Por otro lado, el cuestionario se utilizó para obtener respuestas a preguntas específicas que se relacionan con el problema de investigación y se aplicó a gran escala. Para asegurar la validez de las mediciones, se utilizó el criterio de 3 expertos, la cual determina si los especialistas del campo pueden comprender los instrumentos y si cumplen con ciertos requerimientos. Los formularios sobre el teletrabajo y rendimiento laboral también se sometieron a este procedimiento, evaluando su validez a partir de las opiniones de cada experto.

Tabla 1*Juicio de expertos*

N°	Experto	Grado	Criterios de Evaluación			Porcentaje
			Coherencia	Relevancia	Claridad	
1	Mg. Víctor Jesús Herrera Paredes	Magister	X	X	X	Alto nivel
2	Mg. Yovana Soto Hermenegildo	Magister	X	X	X	Alto nivel
3	Mg. Jessica Vilcapoma Sandoval	Magister	X	X	x	Alto nivel
4	Mg. Carmen Teresa Díaz Chávez	Magister	X	X	x	Alto nivel

Nota. Relación de experto con experiencia en temas de gestión pública y educación

Se usó el método Alfa de Cronbach para evaluar la seguridad de los instrumentos, este método mide la confiabilidad interna de un instrumento y la asociación entre sus ítems (Hernández y Mendoza, 2018). En el Anexo se muestra que los instrumentos son confiables, debido a que se obtuvo una confiabilidad excelente para la primera variable y buena para la segunda variable.

3.5. Procedimientos

Inicialmente, se pidió a la Universidad César Vallejo una carta de presentación para poder presentar formalmente la investigación a la entidad correspondiente.

En el siguiente paso, se obtuvo un mensaje donde se acepta la realización del estudio. A continuación, se realizó el procedimiento relacionado a los instrumentos de medición con la colaboración de tres especialistas con títulos de maestría. En el cuarto paso, se elaboraron, enviaron y recolectaron las autorizaciones informadas de los colaboradores administrativos.

Luego, se procedió a ejecutar una evaluación piloto con un grupo de 20 personas, en la cual se implementó el método Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios. Posteriormente, en el sexto paso, se aplicaron los instrumentos en persona a los colaboradores administrativos seleccionados para la muestra durante aproximadamente una semana. La recopilación de datos fue el séptimo paso y, finalmente, se ingresaron los resultados obtenidos en el aplicativo estadístico IBM-SPSS para realizar el estudio apropiado.

3.6. Método de análisis de datos

Esta investigación se comenzó con la verificación de la validez de los instrumentos de evaluación, para lo cual se solicitó la opinión de tres expertos, quienes indicaron que los cuestionarios eran apropiados, pertinentes y comprensibles. Luego se

realizó una evaluación piloto con un conjunto de 20 colaboradores, donde se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para analizar la confiabilidad interna de los cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron buenos para el trabajo remoto con un valor de 0.861 y excelentes para el rendimiento laboral con un valor de 0.902, lo que evidenció la alta fiabilidad de los instrumentos utilizados.

Una vez cumplidos los requisitos necesarios, se procedió a aplicar los formularios a la muestra seleccionada, obteniendo así resultados correspondientes que fueron registrados mediante Microsoft Excel y en el aplicativo IBM-SPSS. En otras palabras, después de cumplir con las formalidades y procedimientos requeridos, se procedió a realizar la agrupación de datos mediante los formularios, y posteriormente se registraron los datos obtenidos en los programas mencionados, con el fin de llevar a cabo un análisis estadístico de los mismos.

Después de ello, se procedió a realizar el análisis descriptivo estadístico, el cual consiste en un grupo de herramientas y técnicas que se usan para describir de manera detallada y sistemática las colecciones de datos estadísticos de la población y la muestra. Los resultados del estudio se mostraron en forma de figuras y tablas, con el fin de ejecutar una exploración inicial de las variables y dimensiones estudiadas. En otras palabras, este análisis permitió conseguir una perspectiva general de la información obtenida y de las relaciones que existen entre las variables, a través de técnicas como el cálculo de medidas de tendencia central, frecuencias y dispersión.

Asimismo, se aplicó la estadística inferencial, para hacer extrapolaciones sobre una población basándose en una muestra, mediante la utilización de procedimientos y técnicas que posibilitan la presentación de los datos obtenidos a la población de interés. Para llevar a cabo esta tarea, se empleó el test de Kolmogorov-Smirnov, debido a que en el estudio participaron 90 empleados administrativos y se comprobó que la distribución de los datos no mantenía un desarrollo regular.

Para concluir, se utilizó el estudio estadístico de Rho Spearman para examinar las hipótesis planteadas. Se optó por esta técnica no paramétrica ya que es adecuada para evaluar la asociación entre dos variables y determinar si existe una correlación significativa entre ellas.

3.7. Aspectos éticos

Durante el desarrollo del estudio, se ha prestado especial atención a las consideraciones éticas relacionadas con los derechos de autor y las políticas en base al formato APA (2017) para la redacción, referencias y citas utilizadas. Además, se ha asegurado de obtener el consentimiento informado de cada colaborador administrativo, en línea con principios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia que han sido establecidos por la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023-UCV (2023). Se han cumplido con las normas éticas y legales necesarias para garantizar que el estudio sea riguroso y confiable, al mismo tiempo que se han respetado los derechos y privacidad de los colaboradores administrativos que participaron en el proyecto.

Se ha asegurado que se cumplieran los estándares éticos necesarios para el bienestar de los participantes, la prevención de cualquier tipo de daño, y el reconocimiento y valoración de cada persona como individuo, además de establecer un comportamiento moral adecuado tanto por parte del investigador como de cualquier persona involucrada en el estudio. En conclusión, se han respetado los principios éticos y legales necesarios para garantizar la realización de un estudio riguroso y confiable. Esto significa que se ha dado una importancia particular a la salvaguardia y preservación del bienestar de los participantes que colaboraron en el estudio, así como a la calidad del trabajo de investigación en sí mismo, asegurando que el proyecto sea ético, responsable y de acuerdo con las normas éticas y legales establecidas. Este enfoque ético resulta fundamental para asegurar la fiabilidad y precisión de los resultados de estudio y que se respete la dignidad y privacidad de los participantes del mismo.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

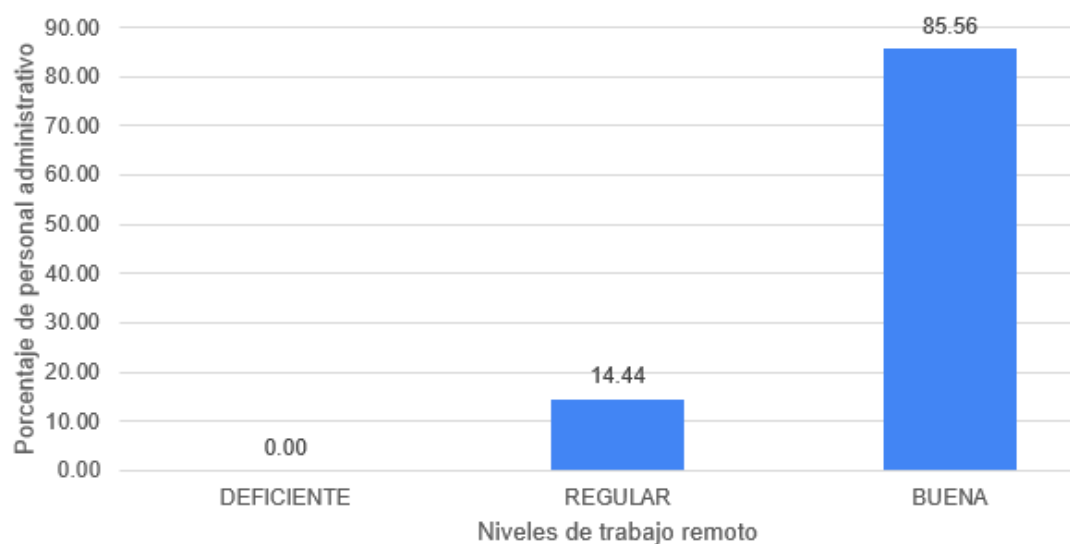
Tabla 2

Niveles de la variable de trabajo remoto

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.00%
Regular	13	14.44%
Buena	77	85.56%
Total	90	100.0%

Figura 2

Niveles porcentuales de la variable de trabajo remoto



En la Tabla 2 y Figura 2 se muestran que de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023, el 85.6% concibe un nivel bueno de trabajo remoto, el 14.4% observa un nivel deficiente y el 0.0% un nivel regular. En consecuencia, se evidencia que la mayoría de los colaboradores de la droguería principal se encuentran en el nivel bueno con respecto al trabajo remoto.

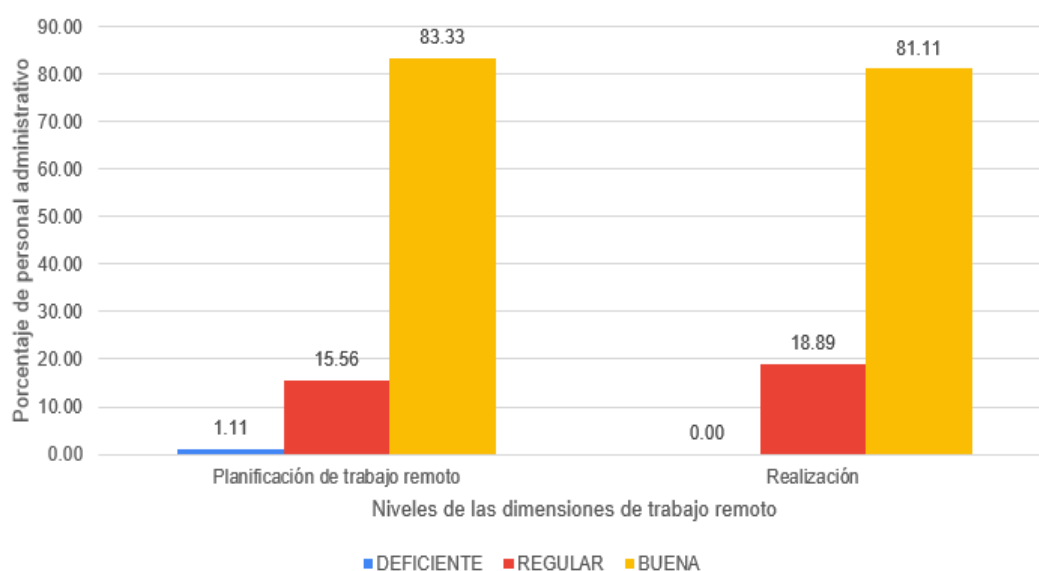
Tabla 3

Nivel de las dimensiones de la variable de trabajo remoto

Dimensión	Planificación de trabajo remoto		Realización de trabajo remoto	
Nivel	F	%	F	%
Deficiente	1	1.11%	0	0.00%
Regular	14	15.56%	17	18.89%
Buena	75	83.33%	73	81.11%
Total	90	100.0%	90	100.0%

Figura 3

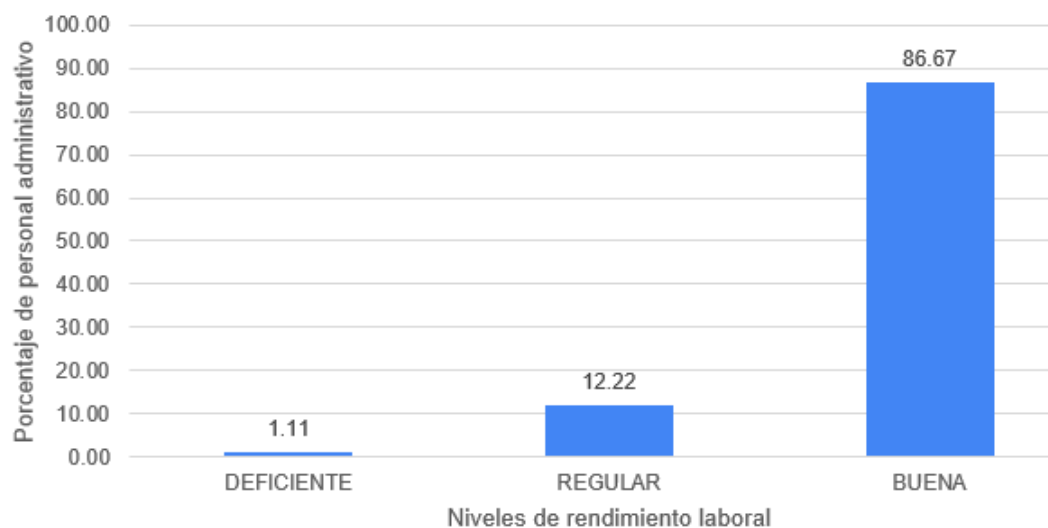
Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable de trabajo remoto



En la tabla 3 y figura 3, se representa que, en la dimensión de planificación de trabajo remoto, el 1.1% indica un nivel deficiente, 15.6% indica que se sitúa en un nivel regular y el 83.3% un nivel bueno. Mientras que, para la dimensión de realización del trabajo remoto, el 0.0% indica un nivel deficiente, el 18.9% considera que se encuentra en un nivel regular y el 81.1% un nivel bueno.

Tabla 4*Niveles de la variable de rendimiento laboral*

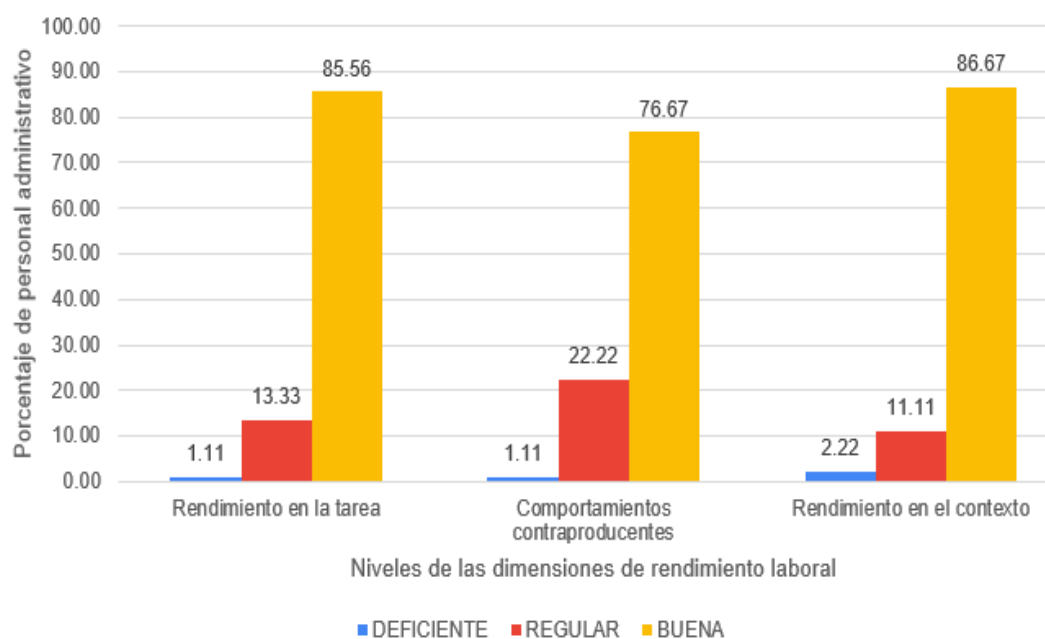
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1.11%
Regular	11	12.22%
Buena	78	86.67%
Total	90	100.0%

Figura 4*Niveles porcentuales de la variable de rendimiento laboral*

En la tabla 4 y figura 4 se representa que, de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, el 1.1% posee un nivel deficiente, 12.2% posee un nivel regular de rendimiento laboral y el 86.7% indica tener un nivel bueno. En consecuencia, se evidencia que la mayoría de los colaboradores de la droguería principal se encuentran en el nivel bueno con respecto al rendimiento laboral.

Tabla 5*Nivel de las dimensiones de la variable de rendimiento laboral*

Dimensión	Rendimiento en la tarea		Comportamiento contraproducentes		Rendimiento en el contexto	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	1	1.11%	1	1.11%	2	2.22%
Regular	12	13.33%	20	22.22%	10	11.11%
Buena	77	85.56%	69	76.67%	78	86.67%
Total	90	100.0%	90	100.0%	90	100.0%

Figura 5*Niveles porcentuales de las dimensiones de la variable de rendimiento laboral*

En la tabla 5 y figura 5 se representa que, en la dimensión de rendimiento en la tarea, el 1.1% indica un nivel deficiente, el 13.3% indica un nivel regular y el 85.6% un nivel bueno. Asimismo, para la dimensión de comportamientos contraproducentes, el 1.1% se encuentra en un nivel deficiente, el 22.2% se encuentra en un nivel regular y el 76.7% un nivel bueno; del mismo modo sucede con la dimensión de rendimiento en el contexto, donde el 2.2% considera que se encuentra en un nivel deficiente, 11.1 un nivel regular y el 86.7% un nivel bueno.

Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	n	Sig.
V1: Trabajo remoto	0.110	90	0.009
D1. Planificación del trabajo remoto	0.158	90	0.000
D2. Realización del trabajo remoto	0.162	90	0.000
V2: Rendimiento laboral	0.112	90	0.007
D1. Rendimiento en la tarea	0.168	90	0.000
D2. Comportamientos contraproducentes	0.175	90	0.000
D3. Rendimiento en el contexto	0.160	90	0.000

En esta tabla 6 se puede apreciar que los valores de significancia de la primera variable y sus dimensiones son menores a 0.05, al igual que los de la segunda variable y sus dimensiones, lo que sugiere que los datos no presentan una distribución normal. Por ende, para contrastar las hipótesis planteadas en la investigación, se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman

Hipótesis general

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis general

Trabajo remoto y rendimiento laboral	
Rho	0.695
Sig. Bil.	0.000
N	90

Los resultados de la tabla 7 indican una significancia bilateral de 0.000, siendo menor que el valor establecido de 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de 0.695, revelando una relación positiva, significativa y moderada entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, en el año 2023.

Hipótesis específica 1

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis específica 1

Trabajo remoto y rendimiento en la tarea	
Rho	0.710
Sig. Bil.	0.000
N	90

En la tabla 8 se puede observar que la significancia bilateral obtenida es de 0.000, lo cual es menor al valor establecido de 0.05, llevando al rechazo de la hipótesis nula. Además, el coeficiente de correlación es de 0.710, lo que indica una relación positiva, significativa y alta entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento en la tarea de los trabajadores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, en el año 2023.

Hipótesis específica 2

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis específica 2

	Trabajo remoto y comportamientos contraproducentes
Rho	0.620
Sig. Bil.	0.000
N	90

En la siguiente tabla 9 se observa que la significancia bilateral hallada es de 0.000, lo cual es menor al valor establecido de 0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula; además el coeficiente correlación tiene un valor de 0.620. Por lo tanto, se puede afirmar que la correlación es moderada, significativa y positiva entre el nivel de trabajo remoto y comportamientos contraproducentes de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023.

Hipótesis específica 3

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis específica 3

	Trabajo remoto y rendimiento en el contexto
Rho	0.646
Sig. Bil.	0.000
N	90

En la tabla 10 se puede observar que la significancia bilateral obtenida es de 0.000, lo cual es menor al valor establecido de 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Además, el coeficiente de correlación es de 0.646, lo que indica una relación moderada, significativa, positiva entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, en el año 2023.

V. DISCUSIÓN

En este punto, se llevaron a cabo las discusiones del estudio con el propósito de promover una reflexión académica y teórica sobre el tema abordado. Se realizaron comparaciones detalladas entre los resultados obtenidos y los de investigaciones anteriores mencionadas, con el fin de alcanzar una conclusión más sólida y fundamentada.

Respecto a la hipótesis general, se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman para las pruebas de hipótesis. Las variables analizadas fueron el trabajo remoto y el rendimiento laboral en la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023. En ese sentido, en los resultados se obtuvo una significancia por el valor de 0,000, menor a (0.05); y un coeficiente de 0,695 de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por tanto, se interpreta que, el trabajo remoto si se relaciona con el rendimiento laboral en la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023. Esta relación entre las variables es moderada positiva lo cual es significativa. En esa línea, este resultado se asoció con el trabajo de Alvarado (2021) quien demostró que, en una Unidad de Gestión Educativa Local, se encontró el valor de $r=0.87$; concluyendo que existe una relación moderada. Por lo tanto, aunque los contextos de estudio no sean idénticos y los sujetos involucrados sean diferentes, los resultados continúan demostrando que el trabajo remoto contribuye y proporciona apoyo al rendimiento laboral.

Considerando el objetivo general, se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.695, lo que indica que la relación entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento laboral en colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA en Lurín, en 2023, es moderada, significativa y positiva. Siendo semejante a lo hallado por Uribe et al. (2021) quien, en la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de San Marcos, halló un valor de $r=0.465$; concluyendo que existe un vínculo moderado positiva entre el teletrabajo y el rendimiento en el contexto laboral. Aunque el valor de r es ligeramente inferior al del presente estudio, ambas investigaciones concuerdan en que el teletrabajo puede influir positivamente en el rendimiento laboral.

En el presente estudio se han abordado dos variables que muestran dificultades en la droguería principal del MINSA, la primera variable fue el trabajo remoto, que para García (2018) es la modalidad flexible de entidad laboral en la

cual se realizan actividades remuneradas sin la necesidad de estar físicamente presentes, mediante las tecnologías de información y comunicación. El trabajo remoto es una modalidad de trabajo a distancia en la cual los colaboradores realizan sus tareas y responsabilidades fuera de las instalaciones físicas tradicionales de la organización, según García (2018). Donde en lugar de trabajar desde la oficina, los colaboradores pueden realizar sus actividades desde sus hogares u otros lugares, utilizando herramientas tecnológicas y de comunicación para mantener la conexión y colaboración con el equipo y la empresa Y la segunda variable, fue el rendimiento laboral, que para Gabini y Salessi (2016) es el nivel en que el trabajador logra cumplir con las tareas y actividades asignadas, incluso en situaciones adversas o difíciles.

Por tanto, el rendimiento laboral es la capacidad y efectividad con la que un colaborador desempeña sus tareas y funciones asignadas en el entorno de trabajo, el cual se refiere al nivel del logro de objetivos, cumplimiento de metas, calidad de trabajo realizado y contribución general del colaborador a los resultados y éxito de la organización. Es decir que, si la aplicación o implementación del trabajo remoto se ejecuta de manera efectiva y óptima, donde se incluye un control del proceso, el rendimiento laboral podría incrementar, puesto que la práctica continua de valores desarrolla un impacto sistemático en cualquier contexto a nivel de rendimiento.

Otro resultado que se asocia con los resultados obtenidos fue el de Rojas (2021) quien, en la biblioteca nacional del Perú, demostraron un valor de $r = -0,649$; concluyendo que existe impacto significativo entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, lo que sugiere que la modalidad de trabajo a distancia puede estar asociada con un aumento en la eficiencia laboral en distintos ámbitos organizacionales. Ambos estudios sugieren una conexión significativa entre las dos variables, lo que respalda la idea de que implementar políticas de trabajo a distancia podría tener efectos positivos en el rendimiento laboral de los trabajadores de una organización. Por lo tanto, al hallar un vínculo entre variable, se deduce que, si los niveles de trabajo remoto incrementan, lo mismo sucederá con el nivel de rendimiento laboral.

De la misma manera, Baldeón (2020) encontró que, en una Entidad Municipal de la Provincia de Junín, se presentaba un valor de $r_s = 0.501$ entre el teletrabajo y el rendimiento del equipo de trabajo en el contexto laboral, concluyendo con una correlación moderada media positiva entre las variables.

Considerando que, a pesar de ser organizaciones distintas, las variables siguen siendo semejantes e imprescindibles para el desarrollo de los colaboradores a nivel individual y colectivo. La semejanza con el presente estudio radica en la concordancia en cuanto a la relación positiva entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en contextos organizacionales. Al tener ambos proyectos valores de r cercanos, se refuerza la idea de que el trabajo remoto podría ser una estrategia viable para optimizar el rendimiento laboral en diversas instituciones.

Del mismo modo, Vicente (2020) encontró en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo-La Victoria un valor de $r=0.693$; concluyendo que hay relación positiva media entre el trabajo remoto y la gestión operativa. Dicha conclusión se asemeja al estudio realizado, lo que sugiere que la posibilidad de trabajar desde casa puede influir positivamente en la percepción de bienestar y satisfacción de los colaboradores, haciendo que se optimice el rendimiento de los trabajadores y, por ende, el rendimiento laboral y la gestión operativa.

Por tanto, con el trabajo remoto se busca principalmente promover una modalidad laboral flexible y adaptable, en la que los colaboradores puedan realizar sus tareas y responsabilidades de forma externa a las instalaciones físicas de la entidad, donde se pueda aprovechar las tecnologías de la información y la comunicación para permitir que los colaboradores puedan realizar el trabajo de manera efectiva desde sus hogares, lo cual está muy ligado al rendimiento laboral, pues mediante la flexibilidad y optimización de calidad de vida se incrementará la productividad y eficiencia laboral, considerando que el trabajo remoto también puede presentar desafíos y requerir un enfoque adecuado en términos de comunicación y colaboración. Por lo que Thorner (2020) refiere que el trabajo remoto permite a los colaboradores gestionar su tiempo y espacio de trabajo de manera autónoma, siempre que cumplan con los objetivos y metas establecidos por la entidad.

Considerando el primer objetivo específico, se halló una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.710, entendiéndose que la relación es significativa, positiva y alta entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA de Lurín, 2023. Lo cual se asemeja a Acosta y Muñoz (2020) quienes encontraron en la Institución EAN de Colombia que, a pesar del estrés

laboral causado por esta nueva forma de trabajo, el rendimiento del equipo fue excelente, concluyendo que el trabajo remoto requiere un proceso de cambio y adaptación. Asimismo, se concluyó a su vez la relación existente entre el trabajo remoto y el rendimiento en la tarea. La semejanza pudo deberse a que los estudios fueron ejecutados en colaboradores administrativos.

Sustentándose en Bohórquez et al. (2020) quienes exponen que el rendimiento en la tarea es el enfoque que se centra en el comportamiento y la acción del colaborador dentro de la organización, donde la capacidad y efectividad con la que un colaborador lleva a cabo las actividades y responsabilidades específicas terminan conformando su rol dentro de una organización, el cual se enfoca en la ejecución y logro de las tareas asignada, así como en la calidad y eficiencia con la que se llevan a cabo. Aparte, Gabini (2019) menciona que el rendimiento en la tarea se vincula estrechamente con los comportamientos y actitudes que tienen los colaboradores dentro de las organizaciones, es decir las organizaciones deben buscar y considerar la capacidad del colaborador para cumplir con los estándares de desempeño establecidos, la exactitud en la ejecución de las tareas, la velocidad y la capacidad para finalizarlas en los tiempos requeridos.

Del mismo modo, Emperatriz y Yudet (2022) encontraron en los trabajadores de la ciudad de Lima un valor de $r=0.427$; concluyendo que hay relación positiva y significativa, donde el incremento en el desarrollo de competencias digitales se relaciona con un nivel más elevado de rendimiento laboral de los trabajadores en modalidad remota, lo que implica que esta forma de trabajo puede tener un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores del estado. La semejanza con el presente estudio radica en que ambos proyectos enfatizan la importancia del teletrabajo como una posible estrategia para optimizar la eficiencia en tareas administrativas, esta concordancia respalda la idea de permitir que el trabajo remoto en la droguería principal del MINSA podría tener un impacto positivo en la agilidad y rendimiento en la tarea de los colaboradores.

Con relación al segundo objetivo específico, se halló una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.620, entendiéndose que la relación es significativa, positiva y moderada entre el nivel de trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA de Lurín, 2023. Lo cual se asemeja a Toscano y

Zapalla (2021) quienes encontraron en un municipio italiano una relación significativa entre el desempeño laboral general percibido y la productividad del trabajo remoto, concluyendo que hay una relación significativa positiva y que había un papel moderador de la convivencia con hijos menores. Es decir, que los comportamientos contraproducentes podrían disminuir significativamente con la aplicación del trabajo remoto.

Además, la relación puede ser explicada con lo manifestado por Bohórquez et al. (2020) quienes consideran que los comportamientos contraproducentes son una serie de acciones que desafían de manera intencional y voluntaria las normas y políticas determinadas por la institución. Son acciones, actitudes o conductas de los colaboradores que, en lugar de contribuir al bienestar y eficiencia de la organización, tiene un efecto negativo en el ambiente laboral y en el logro de los objetivos organizacionales. Es decir que, si estas acciones se repiten de forma horizontal y vertical dentro de la droguería principal del MINSA de Lurín, podría mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos.

Por otro lado, los resultados son similares a Kifor et al. (2022) quienes encontraron que en el programa informático NIPO Company de Amsterdam, los colaboradores a tiempo completo que trabajaban desde casa tuvieron un impacto positivo en el rendimiento técnico y social autoevaluado; lo que sugiere que el trabajo remoto podría ser una estrategia efectiva para optimizar el rendimiento laboral de los trabajadores, así como la reducción de los comportamientos contraproducentes, toda vez que la implementación de políticas de trabajo remoto y un ambiente propicio sean efectivas, entre otras cosas. Asimismo, Toscano et al. (2022) quienes encontraron que en una entidad rusa había una relación significativa entre el trabajo a distancia y el rendimiento laboral, concluyendo que el trabajo remoto y el compromiso con el trabajo remoto se relacionaron positivamente con la satisfacción con el trabajo remoto. Lo que sugiere que la autonomía y la responsabilidad de los colaboradores en su trabajo, aumenta el sentido de propiedad y deber con la entidad, lo que a su vez podría traducirse en un mejor rendimiento laboral.

Por último, se hace mención que, en el tercer objetivo específico determinado en la investigación, se halló una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.646, interpretándose que la relación es significativa,

positiva y moderada entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA de Lurín, 2023. Siendo semejante a Uribe (2021) quien encontró que en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, un valor de $r=0,465$; concluyendo que existe relación moderado positivo entre el teletrabajo y el rendimiento en el contexto. Siendo semejantes los resultados, lo que sugiere que esta modalidad de trabajo puede tener un efecto en el rendimiento de equipos de trabajadores con diferentes habilidades y roles, asimismo, la semejanza en nuestro estudio radica en que ambos proyectos enfatizan la importancia de considerar el trabajo remoto como un posible factor que influye en el rendimiento en el contexto laboral.

Aparte, Koopmans et al. (2011) exponen que el rendimiento en el contexto hace referencia al modo de actuar de forma individual que apoyan el ambiente de la organización, así como en el aspecto social y psicológico en el cual se desenvuelve el núcleo técnico. Es decir, el nivel de productividad, eficiencia y efectividad con el que un colaborador desempeña sus funciones y responsabilidad dentro de una organización, considerando no solo su rendimiento en tareas específicas, sino también su contribución global al logro de los objetivos organizacionales, el cual se enfoca en la evaluación integral del desempeño del colaborador en el ambiente de trabajo. Siendo este rendimiento en el contexto, lo que se busca lograr dentro de la droguería principal del MINSA de Lurín, para lograr un alto rendimiento laboral con una mayor aportación al éxito y desarrollo de la organización, así como un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Del mismo modo, Radu et al. (2023) encontraron en la compañía de seguros Worktango que había una relación significativa entre el sentimiento de los colaboradores en torno a trabajar remotamente y el desempeño laboral; concluyendo que hay relación positiva moderada respecto a sus variables. Esto sugiere que esta modalidad de trabajo puede estar asociada con una mejora en la ejecución de tareas administrativas, es decir al rendimiento laboral como al rendimiento en el contexto laboral.

De otro modo, Costa et al. (2022) hallaron relación entre el teletrabajo y la satisfacción del desempeño laboral mediante su estudio realizado en oficinistas que trabajaban desde su hogar; lo cual da a entender que una adecuada aplicación del trabajo remoto, no solo en Lurín, puede generar un efecto positivo en el rendimiento

laboral, donde la comunicación entre los colaboradores fue parte importante del desarrollo del modo de trabajo y sus resultados.

Es relevante señalar que durante el progreso de la presente investigación se encontraron algunas dificultades en la recolección de datos para el marco teórico. Aunque ciertos autores mencionan similitudes entre las variables seleccionadas, se logró diferenciar claramente cada una de ellas y justificar la relevancia del estudio. Asimismo, se enfrentó un obstáculo relacionado con la demora en obtener la autorización y el consentimiento informado de los colaboradores administrativos para aplicar los instrumentos de evaluación correspondientes.

De igual manera, se identifican las ventajas de la presente, lo que permitió esquematizar adecuadamente los datos metodológicos al hallar la información que se necesitaba para su enfoque. Asimismo, durante la aplicación de los instrumentos de evaluación, se estableció una comunicación previa con los colaboradores administrativos, quienes generosamente destinaron tiempo para escuchar las indicaciones y así asegurar una correcta ejecución de las actividades.

Por consiguiente, la relevancia y significado de esta investigación reside en que la droguería principal del MINSA necesita tomar acciones concretas y estratégicas para adaptarse al entorno laboral en constante cambio y aprovechar las ventajas que ofrece el trabajo remoto. Los resultados hallados en la presente investigación brindan una comprensión más clara de la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos, brindando datos relevantes que pueden orientar las decisiones de la organización. La acomodación en los horarios y la opción de alternar entre ambas modalidades de trabajo podrían incrementar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, lo que probablemente se traducirá en un aumento del compromiso y, en última instancia, en una mejora del rendimiento laboral. Establecer canales de comunicación claros y eficientes, así como proporcionar el acceso adecuado a herramientas y tecnologías de trabajo remoto, pueden ser factores determinantes para el éxito en esta modalidad de trabajo. Asimismo, se observa la necesidad de prestar atención a los comportamientos contraproducentes que puedan surgir durante el trabajo remoto. La identificación temprana y la corrección de tales comportamientos son fundamentales para sostener un entorno de trabajo con un alto nivel de salud y producción.

VI. CONCLUSIONES

1. La relación es significativa entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023 (significancia bilateral=0.000, coeficiente de correlación=0.695).
2. La relación es significativa entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento en la tarea en los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023 (significancia bilateral=0.000, coeficiente de correlación=0.710).
3. La relación es significativa entre el nivel de trabajo remoto y el comportamientos contraproducentes en los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023 (significancia bilateral=0.000, coeficiente de correlación=0.620).
4. La relación es significativa entre el nivel de trabajo remoto y el rendimiento en el contexto en los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023 (significancia bilateral=0.000, coeficiente de correlación=0.646).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directivos de la droguería principal del MINSA de Lurín, utilizar los descubrimientos de esta investigación para establecer un proceso constante de mejora en cuanto al trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos, mediante la implementación de un monitoreo sistemático de indicadores relevantes. Estos indicadores abarcaría métricas vinculadas al rendimiento individual y del equipo respecto al trabajo remoto, los cuales podrían permitir a la dirección y líderes de equipo utilizar estos indicadores para identificar áreas de oportunidad y fortalezas.
2. Se sugiere a los directivos de la droguería principal del MINSA de Lurín, se establezcan sistemas de seguimiento y evaluación de objetivos claros y medibles, debido a que estos sistemas podrían ayudar a los colaboradores y a sus supervisores a ubicar sectores de mejora y oportunidades con el objetivo de optimizar el rendimiento en la tarea durante el trabajo remoto.
3. Se sugiere a los directivos de la droguería principal del MINSA de Lurín, se realicen programas de formación y capacitación que aborden temas relacionados con el manejo del tiempo, la autorregulación y la gestión del estrés en el contexto del trabajo remoto, debido a que estas iniciativas podrían reducir la aparición de comportamientos contraproducentes y fomentar un ambiente de trabajo más saludable.
4. Se sugiere a los directivos de la droguería principal del MINSA de Lurín, se establezcan canales efectivos de comunicación y colaboración entre los integrantes de cada área de trabajo, debido a que es fundamental mantener una comunicación fluida y constante para evitar el aislamiento, fomentar la colaboración y fortalecer las relaciones laborales, lo que puede influir positivamente en el rendimiento en el contexto y en la adaptación al trabajo remoto.

REFERENCIAS

- Acosta, A. & Muñoz, J. (2020). Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos ágiles por la pandemia CoViD-19 [Tesis de maestría]. Universidad EAN.
<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/10002>
- Alvarado, C. (2021). Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67799>
- Artiles, L., Otero, J. & Barrios, I. (2008). Metodología de la investigación para ciencias de la salud (1ra edición). Editorial Ciencias Médicas.
<https://files.sld.cu/ortopedia/files/2017/12/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.pdf>
- Baldeon, K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020 [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56966>
- Bermúdez, M. & Pangol, M. (2021). El Teletrabajo en Ecuador. Revista Visionario Digital, 5(4), 21-29.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1875>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. Universidad Y Sociedad, 12(3), 385-390.
- Bulcourf, P. y Cardozo, N. (2020). «Telework before and after COVID-19: the Ibero-American experience». Futures of Work, 15.
<https://futuresofwork.co.uk/2020/07/13/regulating-and-managing-telework-before-and-after-covid-19-the-ibero-american-experience/>
- Cea, D. (1996). Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social. España: Síntesis.
https://desarrollomedellin.files.wordpress.com/2017/03/cea-d_ancona.pdf
- Chaves-Barboza, E. & Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). Revista Ensayos Pedagógicos, 13(1), 71-106.

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13197>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración del personal*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Cortés-Pérez, H. D., Escobar-Sierra, M., & Galindo-Monsalve, R. (2020). Influence of Lifestyle and Cultural Traits on the Willingness to Telework: A Case Study in 136 the Aburrá Valley, Medellín, Colombia. *Global Business Review*, (30). <https://doi.org/10.1177/0972150920916072>
- Costa, C., Teodoro, M., Mento, C., Giambò, F., Vitello, C., Italia, S., & Fenga, C. (2022). Work performance, mood and sleep alterations in home office workers during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4) doi:10.3390/ijerph19041990
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR. (2020). Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. Lima.
- Edelmann, N. & Millard, J. (2021). Telework development before, during and after COVID-19, and its relevance for organizational change in the public sector. *ICEGOV*. 10.1145/3463677.3463725
- Emperatriz, G. -. E., & Yudet, M. -. D. (2022). Digital skills and job performance in remote work. Paper presented at the ICBIR 2022 - 2022 7th International Conference on Business and Industrial Research, Proceedings, 723-726. doi:10.1109/ICBIR54589.2022.9786486
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. (2020). Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Lima.
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1),10-26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Gabini, S. (2019). Work-family Interfase and Job Performance: Job Satisfaction as Mediator. *Journal of Psychological Research*, 1,(44).<https://doi.org/10.30564/jpr.v1i2.624>

- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- García, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Madrid - España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Área de Educación.
- García M. & Caballero K. (2019). ¿La formación de los equipos directivos es suficiente para desempeñar prácticas eficaces de liderazgo pedagógico? *23(2)* 4-106. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/56451/73427-233071-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gonzales, A. (2017). *Libro blanco El ABC del teletrabajo*. Colombia: MINTIC.
- Guillén, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Universidad San Martín de Porres. <https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenido-web/mi1-metodologia-de-la-evaluacion.pdf>
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Santiago. Chile: Tren Digital. http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajoremoto_HalpernCastro.pdf
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- ISIL (2020). *Trabajo Remoto: Desafíos en un Contexto de Crisis*. Isil Insights. <https://insights.isil.pe/trabajo-remoto-desafios-en-un-contexto-de-crisis/>
- Kifor, C. V., Săvescu, R. F., & Dănuț, R. (2022). Work from home during the COVID-19 Pandemic—The impact on employees' self-assessed job performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17) doi:10.3390/ijerph191710935
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W. & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance - A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.

- Llamosas, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. España: Dykinson S.L.
- López, G. & Osuna, I. (2021). Teletrabajo en tiempos de Covid 19; De lo opcional a lo necesario. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(18). <https://www.revistaobservatoriodeldeporte.cl/index.php/odep/article/view/24>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guiapara-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Morikawa, M. (2020). Covid-19, teleworking, and productivity. The Centre for Economic Policy Research. <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V. & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, ISSN-e 1853-2055, ISSN 1853-2063, Vol. 12, No. 1, 2021, Págs. 72-102, 12(1), 72–102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8009631&info=resumen&idioma=SPA>
- Motowidlo, S. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 39–53.
- Nakrosiené, A.; Buciuñiené, L. & Gostautaité, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1); 87–101. <http://dx.doi.org/10.1108/ijm-07-2017-0172>
- Nilles, J. (1988). Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317. doi:[https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)
- Noreña, D. (2020). *Diccionario de Investigación*. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10889/Nore%C3%B1a_Diccionario-de-Investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Omar, A., & Urteaga, A. F. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1), 79-9.
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos Del INAP (CUINAP)*, 1(30). [//publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/201](https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/201)

- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? OECD.
- Pauline, J. & Tri Prasetyo, Y. (2020). The impact of work-home arrangement on the productivity of employees during COVID-19 pandemic in the Philippines: A structural equation modelling approach. *ACM International Conference Proceeding Series*, 11165, 135–140. <https://doi.org/10.1145/3429551.3429568>
- Popper, K. (2008). *The Logic of Scientific Discovery*. Londres: Hutchinson & Co. LTD. Editorial Tecnos S.A.
- Radu, C., Deaconu, A., Kis, I., Jansen, A., & Mişu, S. I. (2023). New ways to perform: Employees' perspective on remote work and psychological security in the post-pandemic era. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7) doi:10.3390/su15075952
- Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R. & Vega, C. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Scientific*, 6(20), 130-151.
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020 [Tesis de maestría]*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales (Trigésima octava ed.)*. México D.F.: Plaza y Valdes.
- Rocca, A. (2016). *Herramientas para la evaluación del desempeño laboral del personal y para la auto-evaluación de la jefatura de una Biblioteca*. La Plata.
- Rongrong, Y., Matthew, B. & Nowar, R. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. *Journal of Urban Management*, 8(3); 447–457. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jum.2019.05.002>
- Sachiko, K. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). <http://dx.doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Sana, A.; Aamir, K. & Wendelien, V. (2018). Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. *Journal of Business*

- Research, 134–143. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.004>
- SERVIR (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Segunda versión – Junio 2020. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Tamayo, M. (2006). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega Editores.
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*. <https://valentinathorner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Overall job performance, remote work engagement, living with children, and remote work productivity during the COVID-19 pandemic: A mediated moderation model. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), 133-142. doi:10.1024/2673-8627/a000015
- Toscano, F., Bigliardi, E., Plevaya, M. V., Kamneva, E. V., & Zappalà, S. (2022). Working remotely during the COVID-19 pandemic: Work-related psychosocial factors, work satisfaction, and job performance among russian employees. *Psychology in Russia: State of the Art*, 15(1), 3-19. doi:10.11621/pir.2022.0101
- Uribe, J., Kelly Jiménez, Vargas, J., Daniel & Geraldo, L. (2021). Producción y Gestión. *Revista Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Vicente, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020 [Tesis de maestría]*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49927>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo remoto y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023

APELLIDOS Y NOMBRES: Ing. Ramos Vilcapoma, Benji

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					Metodología	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles		
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín.</p> <p>Hipótesis específicos: a) Existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín.</p>	Variable 1: Trabajo remoto					<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: Colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA</p> <p>Técnica: Encuesta</p>	
			Planificación del trabajo remoto	Cumplimiento de plazos	1,2,3	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	General Deficiente: 24-55 Regular: 56-87 Buena: 88-120		Dimensional Buena: 22-30 Regular: 14-21 Deficiente: 6-13
				Metas y objetivos	4,5				
				Organización efectiva	6,7				
				Uso adecuado de herramientas	8,9				
			Realización del trabajo remoto	Autonomía en tareas	10,11,12				
				Cumplimiento de instrucciones	13,14				
				Gestión del tiempo	15,16				
Uso efectivo de herramientas	17,18								

<p>b) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín?</p>	<p>relación entre el trabajo remoto y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín.</p> <p>c) Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento en el contexto de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín.</p>	<p>principal del MINSA, Lurín.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín.</p> <p>c) Existe relación significativa entre el trabajo remoto y rendimiento en la tarea de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín.</p>	Variable 2: Rendimiento laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
			Rendimiento en la tarea	Calidad y precisión	1,2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	General Deficiente: 24-55 Regular: 56-87 Buena: 88-120 Dimensional Buena: 22-30 Regular: 14-21 Deficiente: 6-13
				Eficiencia en recursos	3,4		
				Resolución de problemas	5,6		
			Comportamientos contraproducentes	Colaboración en equipo	7,8		
				Responsabilidad en tiempos	9,10		
				Comunicación clara	11,12		
			Rendimiento en el contexto	Contribución a objetivos	13,14		
				Impacto en clima laboral	15,16		
Desarrollo de habilidades	17,18						

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Trabajo remoto	Según SERVIR (2020), el trabajo remoto se refiere a una forma de prestación de servicios subordinada en la que el colaborador realiza sus tareas fuera de su centro de trabajo. Para llevar a cabo el trabajo remoto, es necesario contar con una conexión a Internet y un ambiente dedicado al desarrollo de las tareas asignadas, en el que se invierte el tiempo estimado por el centro laboral. Esta modalidad de trabajo se realiza desde el domicilio del colaborador, mediante el uso de recursos tecnológicos y de telecomunicación.	Para medir la variable, se empleó un cuestionario que consta de dos dimensiones (planificación del trabajo remoto y realización del trabajo remoto), ocho indicadores y dieciocho ítems politómicos. Cada ítem se calificó en una escala ordinal de tipo Likert.	Planificación del trabajo remoto	Cumplimiento de plazos	1,2,3	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	General Deficiente: 24-55 Regular: 56-87 Buena: 88-120 Dimensional Buena: 22-30 Regular: 14-21 Deficiente:6-13
				Metas y objetivos	4,5		
				Organización efectiva	6,7		
				Uso adecuado de herramientas	8,9		
			Realización del trabajo remoto	Autonomía en tareas	10,11,12		
				Cumplimiento de instrucciones	13,14		
				Gestión del tiempo	15,16		
				Uso efectivo de herramientas	17,18		

Rendimiento laboral	Gabini y Salessi (2016) definen el rendimiento laboral como el nivel alcanzado por un trabajador en relación al cumplimiento de las tareas o actividades asignadas, incluso en situaciones adversas o en un contexto difícil. Este rendimiento laboral está orientado al logro de objetivos específicos en el ámbito laboral.	Para medir la variable, se empleó un cuestionario que consta de tres dimensiones (rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto), nueve indicadores y dieciocho ítems poltómicos. Cada ítem se calificó en una escala ordinal de tipo Likert.	Rendimiento en la tarea	Calidad y precisión	1,2		
				Eficiencia en recursos	3,4		
				Resolución de problemas	5,6		
			Comportamientos contraproducentes	Colaboración en equipo	7,8		
				Responsabilidad en tiempos	9,10		
				Comunicación clara	11,12		
			Rendimiento en el contexto	Contribución a objetivos	13,14		
				Impacto en clima laboral	15,16		
				Desarrollo de habilidades	17,18		

Anexo 3. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

Nombre de la Prueba	Cuestionario de trabajo remoto
Autor:	Ramos Vilcapoma, Benji (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer el trabajo remoto
Ámbito de aplicación:	Colaborador administrativo
Significación:	El cuestionario estuvo conformado por 2 dimensiones (Planificación del trabajo remoto y realización del trabajo remoto). Cuenta con 18 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2) y A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Anexo 4. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Nombre de la Prueba	Cuestionario de rendimiento laboral
---------------------	-------------------------------------

Autor:	Ramos Vilcapoma, Benji (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer el rendimiento laboral
Ámbito de aplicación:	Colaborador administrativo
Significación:	El cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones (Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto). Cuenta con 18 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2) y A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Anexo 5. CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

El siguiente cuestionario tiene como objetivo evaluar la percepción que se tiene sobre el trabajo remoto. Este instrumento consta de preguntas que deben ser leídas cuidadosamente, y para responderlas, se deberá marcar con una "X" la opción que se considere adecuada, teniendo en cuenta la escala presentada a continuación:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Se agradece sinceramente la disposición para responder al cuestionario, teniendo en cuenta que toda la información recolectada será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO					
1	Cumple con los plazos establecidos para las tareas mientras trabaja de manera remota.					
2	Suele entregar sus proyectos antes de la fecha límite mientras trabaja desde casa.					
3	Ha logrado cumplir con todas las fechas de entrega de sus tareas en los últimos meses mientras trabaja a distancia					
4	Tiene objetivos claros y definidos en su trabajo remoto					
5	Está al tanto de las metas que se han establecido en su equipo o empresa mientras trabaja desde casa					
6	Es capaz de priorizar sus tareas para maximizar su eficiencia mientras trabaja a distancia					
7	Suele mantener su espacio de trabajo organizado y limpio mientras trabaja remotamente					
8	Sabe cómo utilizar todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera remota					
9	Ha recibido la capacitación necesaria para utilizar las herramientas de trabajo mientras trabaja desde casa					
	DIMENSIÓN REALIZACIÓN DEL TRABAJO REMOTO					

10	Es capaz de realizar tareas sin supervisión constante mientras trabaja de manera remota					
11	Puede tomar decisiones y resolver problemas sin la ayuda de su supervisor mientras trabaja a distancia					
12	Es independiente en su forma de trabajar mientras trabaja remotamente					
13	Sigue las instrucciones de sus supervisores o líderes de equipo mientras trabaja de manera remota					
14	Entiende claramente las instrucciones que se le han dado mientras trabaja a distancia					
15	Es capaz de administrar su tiempo de forma efectiva para cumplir con sus tareas mientras trabaja de manera remota					
16	Puede ajustarse a cambios en el cronograma de trabajo mientras trabaja a distancia					
17	Es capaz de utilizar las herramientas de trabajo de manera efectiva para lograr sus objetivos mientras trabaja desde casa					
18	Ha desarrollado habilidades en el uso de herramientas digitales para mejorar su productividad mientras trabaja a distancia					

Autor: Ramos (2023)

Anexo 6. CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

El siguiente cuestionario tiene como objetivo evaluar la percepción que se tiene sobre el rendimiento laboral. Este instrumento consta de preguntas que deben ser leídas cuidadosamente, y para responderlas, se deberá marcar con una "X" la opción que se considere adecuada, teniendo en cuenta la escala presentada a continuación:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Se agradece sinceramente la disposición para responder al cuestionario, teniendo en cuenta que toda la información recolectada será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN LA TAREA					
1	Entrega sus tareas sin errores y con el nivel de detalle requerido					
2	Se esfuerza por mejorar constantemente la calidad y precisión de su trabajo					
3	Utiliza eficientemente los recursos disponibles para realizar sus tareas					
4	Realiza sus tareas en un tiempo adecuado y con los recursos necesarios					
5	Es capaz de resolver problemas de manera efectiva y eficiente					
6	Busca soluciones creativas a los problemas que se le presentan					
	DIMENSIÓN COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES					
7	Trabaja bien en equipo y colabora con sus compañeros de trabajo					
8	Se comunica eficazmente con los miembros del equipo					
9	Cumple con los plazos establecidos para sus tareas y proyectos					

10	Administra su tiempo de manera efectiva para lograr sus objetivos					
11	Comunica sus ideas y pensamientos de manera clara y efectiva					
12	Utiliza un lenguaje adecuado y fácil de entender al comunicarse con otros					
DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						
13	Contribuye efectivamente a la consecución de los objetivos de la empresa					
14	Busca activamente maneras de agregar valor a su trabajo y al de la empresa					
15	Mantiene una actitud positiva y ayuda a mantener un ambiente laboral positivo					
16	Colabora con los demás para crear un ambiente de trabajo positivo y motivador					
17	Busca oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos					
18	Busca retroalimentación para mejorar sus habilidades y desempeño					

Autor: Ramos (2023)

Anexo 7. Documentación de validación de instrumentos



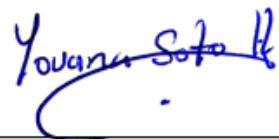
Dimensiones del instrumento: Cuestionario de trabajo remoto

- Primera dimensión: Planificación del trabajo remoto.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de planificación del trabajo remoto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplimiento de plazos	¿Cumple con los plazos establecidos para las tareas mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Cumplimiento de plazos	¿Suele entregar sus proyectos antes de la fecha límite mientras trabaja desde casa?				X				X				X	
Cumplimiento de plazos	¿Ha logrado cumplir con todas las fechas de entrega de sus tareas en los últimos meses mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Metas y objetivos	¿Tiene objetivos claros y definidos en su trabajo remoto?				X				X				X	
Metas y objetivos	¿Está al tanto de las metas que se han establecido en su equipo o empresa mientras trabaja desde casa?				X				X				X	
Organización efectiva	¿Es capaz de priorizar sus tareas para maximizar su eficiencia mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Organización efectiva	¿Suele mantener su espacio de trabajo organizado y limpio mientras trabaja remotamente?				X				X				X	
Uso adecuado de herramientas	¿Sabe cómo utilizar todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera remota?				X				X				X	
Uso adecuado de herramientas	¿Ha recibido la capacitación necesaria para utilizar las herramientas de trabajo mientras trabaja desde casa?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Realización del Trabajo remoto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de realización del trabajo remoto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autonomía en tareas	¿Es capaz de realizar tareas sin supervisión constante mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Autonomía en tareas	¿Puede tomar decisiones y resolver problemas sin la ayuda de su supervisor mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Autonomía en tareas	¿Es independiente en su forma de trabajar mientras trabaja remotamente?				X				X				X	
Cumplimiento de instrucciones	¿Sigue las instrucciones de sus supervisores o líderes de equipo mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Cumplimiento de instrucciones	¿Entiende claramente las instrucciones que se le han dado mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Gestión del tiempo	¿Es capaz de administrar su tiempo de forma efectiva para cumplir con sus tareas mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Gestión del tiempo	¿Puede ajustarse a cambios en el cronograma de trabajo mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Uso efectivo de herramientas	¿Es capaz de utilizar las herramientas de trabajo de manera efectiva para lograr sus objetivos mientras trabaja desde casa?				X				X				X	
Uso efectivo de herramientas	¿Ha desarrollado habilidades en el uso de herramientas digitales para mejorar su productividad mientras trabaja a distancia?				X				X				X	



Firma del evaluador

Mg. Yovana Soto Hermenegildo

DNI: 09769550

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de rendimiento en la tarea.

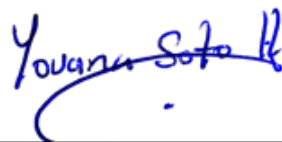
Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Calidad y precisión	¿Entrega sus tareas sin errores y con el nivel de detalle requerido?				X				X				X	
Calidad y precisión	¿Se esfuerza por mejorar constantemente la calidad y precisión de su trabajo?				X				X				X	
Eficiencia en recursos	¿Utiliza eficientemente los recursos disponibles para realizar sus tareas?				X				X				X	
Eficiencia en recursos	¿Realiza sus tareas en un tiempo adecuado y con los recursos necesarios?				X				X				X	
Resolución de problemas	¿Es capaz de resolver problemas de manera efectiva y eficiente?				X				X				X	
Resolución de problemas	¿Busca soluciones creativas a los problemas que se le presentan?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de comportamientos contraproducentes.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Colaboración en equipo	¿Trabaja bien en equipo y colabora con sus compañeros de trabajo?				X				X				X	
Colaboración en equipo	¿Se comunica eficazmente con los miembros del equipo?				X				X				X	
Responsabilidad en tiempos	¿Cumple con los plazos establecidos para sus tareas y proyectos?				X				X				X	
Responsabilidad en tiempos	¿Administra su tiempo de manera efectiva para lograr sus objetivos?				X				X				X	
Comunicación clara	¿Comunica sus ideas y pensamientos de manera clara y efectiva?				X				X				X	
Comunicación clara	¿Utiliza un lenguaje adecuado y fácil de entender al comunicarse con otros?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de rendimiento en el contexto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contribución a objetivos	¿Contribuye efectivamente a la consecución de los objetivos de la empresa?			X				X					X	
Contribución a objetivos	¿Busca activamente maneras de agregar valor a su trabajo y al de la empresa?			X				X					X	
Impacto en clima laboral	¿Mantiene una actitud positiva y ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?			X				X					X	
Impacto en clima laboral	¿Colabora con los demás para crear un ambiente de trabajo positivo y motivador?			X				X					X	
Desarrollo en habilidades	¿Busca oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos?			X				X					X	
Desarrollo en habilidades	¿Busca retroalimentación para mejorar sus habilidades y desempeño?			X				X					X	



Firma del evaluador
Mg. Yovana Soto Hermenegildo
DNI: 09769550

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de trabajo remoto

- Primera dimensión: Planificación del trabajo remoto.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de planificación del trabajo remoto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplimiento de plazos	¿Cumple con los plazos establecidos para las tareas mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Cumplimiento de plazos	¿Suele entregar sus proyectos antes de la fecha límite mientras trabaja desde casa?				X				X				X	
Cumplimiento de plazos	¿Ha logrado cumplir con todas las fechas de entrega de sus tareas en los últimos meses mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Metas y objetivos	¿Tiene objetivos claros y definidos en su trabajo remoto?				X				X				X	
Metas y objetivos	¿Está al tanto de las metas que se han establecido en su equipo o empresa mientras trabaja desde casa?				X				X				X	
Organización efectiva	¿Es capaz de priorizar sus tareas para maximizar su eficiencia mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Organización efectiva	¿Suele mantener su espacio de trabajo organizado y limpio mientras trabaja remotamente?				X				X				X	
Uso adecuado de herramientas	¿Sabe cómo utilizar todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera remota?				X				X				X	
Uso adecuado de herramientas	¿Ha recibido la capacitación necesaria para utilizar las herramientas de trabajo mientras trabaja desde casa?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Realización del Trabajo remoto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de realización del trabajo remoto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autonomía en tareas	¿Es capaz de realizar tareas sin supervisión constante mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Autonomía en tareas	¿Puede tomar decisiones y resolver problemas sin la ayuda de su supervisor mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Autonomía en tareas	¿Es independiente en su forma de trabajar mientras trabaja remotamente?				X				X				X	
Cumplimiento de instrucciones	¿Sigue las instrucciones de sus supervisores o líderes de equipo mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Cumplimiento de instrucciones	¿Entiende claramente las instrucciones que se le han dado mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Gestión del tiempo	¿Es capaz de administrar su tiempo de forma efectiva para cumplir con sus tareas mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Gestión del tiempo	¿Puede ajustarse a cambios en el cronograma de trabajo mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Uso efectivo de herramientas	¿Es capaz de utilizar las herramientas de trabajo de manera efectiva para lograr sus objetivos mientras trabaja desde casa?				X				X				X	
Uso efectivo de herramientas	¿Ha desarrollado habilidades en el uso de herramientas digitales para mejorar su productividad mientras trabaja a distancia?				X				X				X	



Firma del evaluador

Mg. Victor Jesus Herrera Paredes

DNI: 04339396

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de rendimiento en la tarea.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Calidad y precisión	¿Entrega sus tareas sin errores y con el nivel de detalle requerido?				X				X				X	
Calidad y precisión	¿Se esfuerza por mejorar constantemente la calidad y precisión de su trabajo?				X				X				X	
Eficiencia en recursos	¿Utiliza eficientemente los recursos disponibles para realizar sus tareas?				X				X				X	
Eficiencia en recursos	¿Realiza sus tareas en un tiempo adecuado y con los recursos necesarios?				X				X				X	
Resolución de problemas	¿Es capaz de resolver problemas de manera efectiva y eficiente?				X				X				X	
Resolución de problemas	¿Busca soluciones creativas a los problemas que se le presentan?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de comportamientos contraproducentes.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Colaboración en equipo	¿ Trabaja bien en equipo y colabora con sus compañeros de trabajo?				X				X				X	
Colaboración en equipo	¿Se comunica eficazmente con los miembros del equipo?				X				X				X	
Responsabilidad en tiempos	¿Cumple con los plazos establecidos para sus tareas y proyectos?				X				X				X	
Responsabilidad en tiempos	¿Administra su tiempo de manera efectiva para lograr sus objetivos?				X				X				X	
Comunicación clara	¿Comunica sus ideas y pensamientos de manera clara y efectiva?				X				X				X	
Comunicación clara	¿Utiliza un lenguaje adecuado y fácil de entender al comunicarse con otros?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de rendimiento en el contexto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contribución a objetivos	¿Contribuye efectivamente a la consecución de los objetivos de la empresa?				X				X				X	
Contribución a objetivos	¿Busca activamente maneras de agregar valor a su trabajo y al de la empresa?				X				X				X	
Impacto en clima laboral	¿Mantiene una actitud positiva y ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X				X				X	
Impacto en clima laboral	¿Colabora con los demás para crear un ambiente de trabajo positivo y motivador?				X				X				X	
Desarrollo en habilidades	¿Busca oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos?				X				X				X	
Desarrollo en habilidades	¿Busca retroalimentación para mejorar sus habilidades y desempeño?				X				X				X	



Firma del evaluador
Mg. Victor Jesus Herrera Paredes
DNI: 04339396

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de trabajo remoto

- Primera dimensión: Planificación del trabajo remoto.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de planificación del trabajo remoto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplimiento de plazos	¿Cumple con los plazos establecidos para las tareas mientras trabaja de manera remota?			X				X				X		
Cumplimiento de plazos	¿Suele entregar sus proyectos antes de la fecha límite mientras trabaja desde casa?			X				X				X		
Cumplimiento de plazos	¿Ha logrado cumplir con todas las fechas de entrega de sus tareas en los últimos meses mientras trabaja a distancia?			X				X				X		
Metas y objetivos	¿Tiene objetivos claros y definidos en su trabajo remoto?			X				X				X		
Metas y objetivos	¿Está al tanto de las metas que se han establecido en su equipo o empresa mientras trabaja desde casa?			X				X				X		
Organización efectiva	¿Es capaz de priorizar sus tareas para maximizar su eficiencia mientras trabaja a distancia?			X				X				X		
Organización efectiva	¿Suele mantener su espacio de trabajo organizado y limpio mientras trabaja remotamente?			X				X				X		
Uso adecuado de herramientas	¿Sabe cómo utilizar todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera remota?			X				X				X		
Uso adecuado de herramientas	¿Ha recibido la capacitación necesaria para utilizar las herramientas de trabajo mientras trabaja desde casa?			X				X				X		

- Segunda dimensión: Realización del Trabajo remoto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de realización del trabajo remoto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autonomía en tareas	¿Es capaz de realizar tareas sin supervisión constante mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Autonomía en tareas	¿Puede tomar decisiones y resolver problemas sin la ayuda de su supervisor mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Autonomía en tareas	¿Es independiente en su forma de trabajar mientras trabaja remotamente?				X				X				X	
Cumplimiento de instrucciones	¿Sigue las instrucciones de sus supervisores o líderes de equipo mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Cumplimiento de instrucciones	¿Entiende claramente las instrucciones que se le han dado mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Gestión del tiempo	¿Es capaz de administrar su tiempo de forma efectiva para cumplir con sus tareas mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Gestión del tiempo	¿Puede ajustarse a cambios en el cronograma de trabajo mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Uso efectivo de herramientas	¿Es capaz de utilizar las herramientas de trabajo de manera efectiva para lograr sus objetivos mientras trabaja desde casa?				X				X				X	
Uso efectivo de herramientas	¿Ha desarrollado habilidades en el uso de herramientas digitales para mejorar su productividad mientras trabaja a distancia?				X				X				X	



Firma del evaluador

Mg. Jessica Giuliana Vilcapoma Sandoval

DNI: 42789803

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de rendimiento en la tarea.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Calidad y precisión	¿Entrega sus tareas sin errores y con el nivel de detalle requerido?				X				X				X	
Calidad y precisión	¿Se esfuerza por mejorar constantemente la calidad y precisión de su trabajo?				X				X				X	
Eficiencia en recursos	¿Utiliza eficientemente los recursos disponibles para realizar sus tareas?				X				X				X	
Eficiencia en recursos	¿Realiza sus tareas en un tiempo adecuado y con los recursos necesarios?				X				X				X	
Resolución de problemas	¿Es capaz de resolver problemas de manera efectiva y eficiente?				X				X				X	
Resolución de problemas	¿Busca soluciones creativas a los problemas que se le presentan?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de comportamientos contraproducentes.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Colaboración en equipo	¿Trabaja bien en equipo y colabora con sus compañeros de trabajo?				X				X				X	
Colaboración en equipo	¿Se comunica eficazmente con los miembros del equipo?				X				X				X	
Responsabilidad en tiempos	¿Cumple con los plazos establecidos para sus tareas y proyectos?				X				X				X	
Responsabilidad en tiempos	¿Administra su tiempo de manera efectiva para lograr sus objetivos?				X				X				X	
Comunicación clara	¿Comunica sus ideas y pensamientos de manera clara y efectiva?				X				X				X	
Comunicación clara	¿Utiliza un lenguaje adecuado y fácil de entender al comunicarse con otros?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de rendimiento en el contexto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contribución a objetivos	¿ Contribuye efectivamente a la consecución de los objetivos de la empresa?				X				X				X	
Contribución a objetivos	¿ Busca activamente maneras de agregar valor a su trabajo y al de la empresa?				X				X				X	
Impacto en clima laboral	¿ Mantiene una actitud positiva y ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X				X				X	
Impacto en clima laboral	¿ Colabora con los demás para crear un ambiente de trabajo positivo y motivador?				X				X				X	
Desarrollo en habilidades	¿ Busca oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos?				X				X				X	
Desarrollo en habilidades	¿ Busca retroalimentación para mejorar sus habilidades y desempeño?				X				X				X	



Firma del evaluador
Mg. Jessica Giuliana Vilcapoma Sandoval
DNI: 42789803

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de trabajo remoto

- Primera dimensión: Planificación del trabajo remoto.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de planificación del trabajo remoto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cumplimiento de plazos	¿Cumple con los plazos establecidos para las tareas mientras trabaja de manera remota?			X				X				X		
Cumplimiento de plazos	¿Suele entregar sus proyectos antes de la fecha límite mientras trabaja desde casa?			X				X				X		
Cumplimiento de plazos	¿Ha logrado cumplir con todas las fechas de entrega de sus tareas en los últimos meses mientras trabaja a distancia?			X				X				X		
Metas y objetivos	¿Tiene objetivos claros y definidos en su trabajo remoto?			X				X				X		
Metas y objetivos	¿Está al tanto de las metas que se han establecido en su equipo o empresa mientras trabaja desde casa?			X				X				X		
Organización efectiva	¿Es capaz de priorizar sus tareas para maximizar su eficiencia mientras trabaja a distancia?			X				X				X		
Organización efectiva	¿Suele mantener su espacio de trabajo organizado y limpio mientras trabaja remotamente?			X				X				X		
Uso adecuado de herramientas	¿Sabe cómo utilizar todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera remota?			X				X				X		
Uso adecuado de herramientas	¿Ha recibido la capacitación necesaria para utilizar las herramientas de trabajo mientras trabaja desde casa?			X				X				X		

- Segunda dimensión: Realización del Trabajo remoto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de realización del trabajo remoto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autonomía en tareas	¿Es capaz de realizar tareas sin supervisión constante mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Autonomía en tareas	¿Puede tomar decisiones y resolver problemas sin la ayuda de su supervisor mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Autonomía en tareas	¿Es independiente en su forma de trabajar mientras trabaja remotamente?				X				X				X	
Cumplimiento de instrucciones	¿Sigue las instrucciones de sus supervisores o líderes de equipo mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Cumplimiento de instrucciones	¿Entiende claramente las instrucciones que se le han dado mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Gestión del tiempo	¿Es capaz de administrar su tiempo de forma efectiva para cumplir con sus tareas mientras trabaja de manera remota?				X				X				X	
Gestión del tiempo	¿Puede ajustarse a cambios en el cronograma de trabajo mientras trabaja a distancia?				X				X				X	
Uso efectivo de herramientas	¿Es capaz de utilizar las herramientas de trabajo de manera efectiva para lograr sus objetivos mientras trabaja desde casa?				X				X				X	
Uso efectivo de herramientas	¿Ha desarrollado habilidades en el uso de herramientas digitales para mejorar su productividad mientras trabaja a distancia?				X				X				X	



Firma del evaluador

Mg. Carmen Teresa Diaz Chavez

DNI: 75496528

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Rendimiento Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de rendimiento en la tarea.

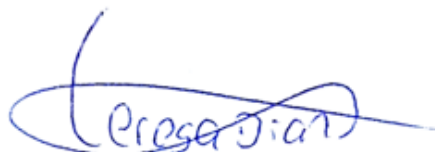
Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Calidad y precisión	¿Entrega sus tareas sin errores y con el nivel de detalle requerido?				X				X				X	
Calidad y precisión	¿Se esfuerza por mejorar constantemente la calidad y precisión de su trabajo?				X				X				X	
Eficiencia en recursos	¿Utiliza eficientemente los recursos disponibles para realizar sus tareas?				X				X				X	
Eficiencia en recursos	¿Realiza sus tareas en un tiempo adecuado y con los recursos necesarios?				X				X				X	
Resolución de problemas	¿Es capaz de resolver problemas de manera efectiva y eficiente?				X				X				X	
Resolución de problemas	¿Busca soluciones creativas a los problemas que se le presentan?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de comportamientos contraproducentes.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Colaboración en equipo	¿Trabaja bien en equipo y colabora con sus compañeros de trabajo?				X				X				X	
Colaboración en equipo	¿Se comunica eficazmente con los miembros del equipo?				X				X				X	
Responsabilidad en tiempos	¿Cumple con los plazos establecidos para sus tareas y proyectos?				X				X				X	
Responsabilidad en tiempos	¿Administra su tiempo de manera efectiva para lograr sus objetivos?				X				X				X	
Comunicación clara	¿Comunica sus ideas y pensamientos de manera clara y efectiva?				X				X				X	
Comunicación clara	¿Utiliza un lenguaje adecuado y fácil de entender al comunicarse con otros?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la percepción de los colaboradores administrativos sobre el nivel de rendimiento en el contexto.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contribución a objetivos	¿Contribuye efectivamente a la consecución de los objetivos de la empresa?				X				X				X	
Contribución a objetivos	¿Busca activamente maneras de agregar valor a su trabajo y al de la empresa?				X				X				X	
Impacto en clima laboral	¿Mantiene una actitud positiva y ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X				X				X	
Impacto en clima laboral	¿Colabora con los demás para crear un ambiente de trabajo positivo y motivador?				X				X				X	
Desarrollo en habilidades	¿Busca oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos?				X				X				X	
Desarrollo en habilidades	¿Busca retroalimentación para mejorar sus habilidades y desempeño?				X				X				X	



Firma del evaluador
Mg. Carmen Teresa Diaz Chavez
DNI: 75496528

Anexo 8. Validación de expertos

Tabla 11

Validación por juicios de expertos para las variables de estudio

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg. Jessica Vilcapoma Sandoval	Cumple	Cumple	Cumple	Es aplicable
Mg. Víctor Jesús Herrera Paredes	Cumple	Cumple	Cumple	Es aplicable
Mg. Yovana Soto Hermenegildo	Cumple	Cumple	Cumple	Es aplicable
Mg. Carmen Teresa Díaz Chávez	Cumple	Cumple	Cumple	Es aplicable

Los cuestionarios sobre trabajo remoto y rendimiento laboral fueron sometidos a un proceso de evaluación por expertos para comprobar su validez, en el que se consideraron las opiniones de cada experto. Como se puede apreciar en la Tabla 1, los cuestionarios cumplieron con los requisitos de relevancia, pertinencia y claridad. Este procedimiento fue llevado a cabo para garantizar la calidad de los instrumentos utilizados en la investigación.

Anexo 9. Resultados de Alfa de Cronbach

Tabla 12

Prueba de confiabilidad de la variable

Variable	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Trabajo remoto	18	0.861	Bueno
Rendimiento laboral	18	0.902	Excelente

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 2, se puede afirmar que los instrumentos utilizados en la investigación son confiables. Se observa que para la primera variable se obtuvo un valor de 0.861, lo que indica una buena confiabilidad, mientras que para la segunda variable se obtuvo un valor de 0.902, lo que indica una excelente confiabilidad. Estos hallazgos fueron reportados por Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Anexo 10. Niveles del estadístico Alpha de Cronbach

Tabla 13

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.91 a 1.00	Excelente
0.81 a 0.90	Bueno
0.71 a 0.80	Aceptable
0.61 a 0.70	Cuestionable
0.51 a 0.60	Pobre
0.00 a 0.50	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) citado en Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018)

Anexo 11. Niveles de correlación

Tabla 14

Niveles de correlación

Valor de rho	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Anexo 12. Modelo de Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación: **El trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín, 2023**

Investigador: **Benji Ramos Vilcapoma**

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “El trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín. Esta investigación es desarrollada por estudiante del Programa académico de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus ATE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Droguería Principal del MINSA.

Describir el impacto del problema de la investigación. Que el desarrollo del trabajo remoto repercute en la eficiencia y la calidad de los servicios administrativos prestados por la entidad, es decir en el rendimiento laboral.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Droguería principal del MINSA, Lurín, 2023”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de almacén 1 de la institución droguería principal del MINSA

Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo: Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios: Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad: Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Ramos Vilcapoma, Benji. email: benramosv@gmail.com y Docente asesor ALZA Salvatierra, María Soledad. email: malzasa@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 13. Base de datos de la prueba piloto

VARIABLE 1 - TRABAJO REMOTO																		
SUJETO	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO									REALIZACIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3
6	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5
7	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4
8	3	2	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4
9	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3
10	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4
11	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
12	3	2	2	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3
14	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
15	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
16	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
17	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
18	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
19	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
20	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5

VARIABLE 2 - RENDIMIENTO LABORAL																		
SUJETO	RENDIMIENTO EN LA TAREA						COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES						RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3
5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4
6	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	5	4	3	4
7	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3
8	4	3	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4
9	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4
10	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4
11	5	4	4	4	4	5	2	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5
12	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
13	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
14	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
15	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
16	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
17	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
18	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
19	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
20	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "El trabajo remoto y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la droguería principal del MINSA, Lurín, 2023", cuyo autor es RAMOS VILCAPOMA BENJI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 09-08- 2023 15:11:15

Código documento Trilce: TRI - 0623942